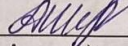


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СОЦІАЛЬНО-ГУМАНІТАРНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ТА ЗДОРОВ'Я ЛЮДИНИ

«ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ»

Рішенням засідання кафедри
психології та здоров'я людини
Протокол № 9 від 30.03.2026 р.
завідувач кафедри

 **Антоніна ШЕВЧЕНКО**
(підпис)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
на тему:

**«ЖИТТЄСТІЙКІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОЇ
ЕФЕКТИВНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЙНИХ КОЛЕКТИВАХ»**

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність 053 Психологія
Освітньо-професійна програма «Психологія. Організаційна психологія»

Виконавець:

Черняк Олексій Віталійович,
студент 5 курсу, групи 053-22-1Б(з)

Керівник:

Алексєєва Олена Іванівна, кандидат
психологічних наук, старший викладач
кафедри психології та здоров'я людини
Білоцерківського національного аграрного
університету

Біла Церква – 2026

БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра психології та здоров'я людини

Рівень вищої освіти бакалавр

Спеціальність 053 Психологія

Освітня програма Психологія. Організаційна психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

А.М.Шевченко к.пс.н., Шевченко А.М.

«26» вересня 2025 року

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧЕВІ ОСВІТИ **Черняку Олексію Віталійовичу**

1. Тема роботи: «Життестійкість працівників як чинник професійної ефективності в організаційних колективах».

керівник роботи Алексеева Олена Іванівна к.психол.н.

затверджені наказом БНАУ від «11» листопада 2026 року № 239/3

2. Строк подання здобувачем освіти роботи «01» травня 2026 р.

3. Вихідні дані до роботи: результати аналізу психолого-педагогічної літератури з проблеми дослідження, зокрема наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених, нормативних документів, методичних рекомендацій та сучасних підходів до організації освітнього процесу. Крім того, вихідними даними стали результати емпіричного дослідження, проведеного з використанням комплексу психодіагностичних методик. Емпірична частина дослідження забезпечила можливість перевірити теоретичні положення, визначити актуальний стан проблеми та сформулювати практичні висновки й рекомендації.

4. Перелік питань, які потрібно розробити:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення життестійкості особистості, її структури та компонентів, а також її ролі у професійній

діяльності працівників.

2. Дослідити взаємозв'язок життєстійкості працівників і рівня їх професійної ефективності в організаційних колективах.

3. Обґрунтувати психологічні та організаційні умови розвитку життєстійкості працівників, зокрема з використанням тренінгових технологій.

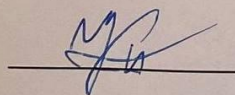
5. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ім'я та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
	Алексеева О. І., к.психол.н. старший викладач кафедри психології та здоров'я людини БНАУ		
	Алексеева О. І., к.психол.н. старший викладач кафедри психології та здоров'я людини БНАУ		

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

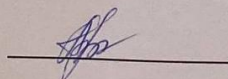
№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
	Узгодження теми, складання змісту	вересень	Виконано
	Вивчення літературних джерел	Вересень-жовтень	Виконано
	Проведення емпіричного дослідження	Жовтень-листопад	Виконано
	Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження	Жовтень-грудень	Виконано
	Виконання розділу 1	Грудень-січень	Виконано
	Виконання розділу 2	Лютий-березень	Виконано
	Формулювання висновків	квітень	Виконано
	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії перевірка на плагіат.	квітень	Виконано
	Подання роботи на кафедру	травень	Виконано

Студент



О.В. Черняк

Керівник роботи



О. І. Алексеева

АНОТАЦІЯ

Кваліфікаційна робота: 66 сторінок, 4 таблиці, 2 додатки, 30 літературних джерел.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити життєстійкість працівників як чинник професійної ефективності в організаційних колективах, а також визначити психологічні та управлінські шляхи її розвитку.

Об'єктом дослідження є життєстійкість працівників як соціально-психологічне явище професійної діяльності в організаційних колективах.

Предметом дослідження є психологічні особливості життєстійкості працівників та її вплив на професійну ефективність в організаційних колективах.

Основні методи дослідження: теоретичні методи (аналіз, синтез та узагальнення). Емпіричні методи (опитування, анкетування та тестуванням, атематико-статистичні методи.

Практичне значення дослідження полягає у можливості використання результатів для діагностики рівня життєстійкості працівників, розробки програм психологічної підтримки персоналу, впровадження тренінгів розвитку стресостійкості, саморегуляції та адаптивності, підвищення ефективності управління персоналом і покращення психологічного клімату в колективах.

Ключові слова: життєстійкість, стресостійкість, резилієнтність, копінг-стратегії, соціально-психологічний клімат організації, організаційні колективи, професійна діяльність працівників

ABSTRACT

Qualification work: 66 pages, 4 tables, 2 appendices, 30 references.

The purpose of the study: to theoretically substantiate and empirically investigate the resilience of employees as a factor of professional efficiency in organizational teams, as well as to determine the psychological and managerial ways of its development.

The object of the study is the resilience of employees as a socio-psychological phenomenon of professional activity in organizational teams.

The subject of the study is the psychological features of the resilience of employees and its impact on professional efficiency in organizational teams.

Main research methods: theoretical methods (analysis, synthesis and generalization). Empirical methods (surveys, questionnaires and testing, mathematical and statistical methods.

The practical significance of the study lies in the possibility of using the results to diagnose the level of resilience of employees, develop psychological support programs for personnel, implement trainings to develop stress resistance, self-regulation and adaptability, increase the effectiveness of personnel management and improve the psychological climate in teams.

Keywords: resilience, stress resistance, resilience, coping strategies, socio-psychological climate of the organization, organizational teams, professional activity of employees

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ	
ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОЇ	9
ЕФЕКТИВНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЙНИХ КОЛЕКТИВАХ	
1.1. Поняття життєстійкості особистості, її структура та психологічні	9
компоненти.....	
1.2. Психологічні чинники формування життєстійкості працівників	22
Висновки до розділу 1.....	27
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ	
ПРАЦІВНИКІВ ТА ВПЛИВУ НА ПРОФЕСІЙНУ ЕФЕКТИВНІСТЬ В	
ОРГАНІЗАЦІЙНИХ КОЛЕКТИВАХ.....	30
2.1. Організація та методики дослідження життєстійкості працівників і	
професійної ефективності.....	30
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження життєстійкості	
працівників та впливу на професійну ефективність в організаційних	
колективах	36
2.3. Психологічне забезпечення розвитку життєстійкості працівників в	
організаційних колективах	43
Висновки до розділу 2.....	48
ВИСНОВКИ.....	51
СПИСОК	ВИКОРИСТАНОЇ
ЛІТЕРАТУРИ.....	55
ДОДАТКИ.....	57

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасний етап розвитку суспільства та організацій характеризується високою динамікою соціально-економічних, політичних і технологічних змін, що суттєво трансформують умови професійної діяльності людини. Глобалізаційні процеси, цифровізація, інтенсифікація праці, зростання конкуренції на ринку праці, а також вплив кризових явищ, зокрема воєнного стану в Україні, зумовлюють підвищення рівня невизначеності, стресогенності та психологічного навантаження на працівників різних сфер діяльності. За таких умов особливої значущості набуває проблема збереження психологічного ресурсу особистості, здатності ефективно функціонувати в ситуаціях підвищеної напруги та швидких змін.

У контексті сучасних організацій організаційні колективи розглядаються як складні відкриті соціально-психологічні системи, що функціонують в умовах постійної взаємодії внутрішніх і зовнішніх чинників. Ефективність діяльності таких систем значною мірою визначається не лише професійною компетентністю працівників, але й їхніми особистісними ресурсами, зокрема здатністю адаптуватися до змін, долати труднощі, підтримувати внутрішню стабільність і продуктивність діяльності в умовах стресу. У цьому зв'язку актуалізується проблема дослідження життєстійкості працівників як ключового психологічного чинника забезпечення професійної ефективності.

Життєстійкість (hardiness) у сучасній психологічній науці розглядається як інтегративна характеристика особистості, що включає систему переконань і настанов, які забезпечують активне та конструктивне ставлення до життєвих труднощів. Вона охоплює такі базові компоненти, як залученість (commitment), контроль (control) і прийняття виклику (challenge), що визначають здатність особистості сприймати складні обставини не як загрозу, а як можливість для розвитку. Саме ці характеристики дозволяють працівникам ефективно протистояти професійному стресу, знижувати ризик

емоційного вигорання та підтримувати високий рівень працездатності.

Теоретичні засади вивчення життєстійкості були закладені у працях С. Мадді та С. Кобейса, які розглядали *hardiness* як психологічний ресурс, що забезпечує ефективне подолання стресових ситуацій і сприяє збереженню психічного здоров'я особистості. Подальший розвиток концепції здійснювався у межах позитивної психології, зокрема у дослідженнях М. Селігман, який наголошував на ролі внутрішніх ресурсів особистості у забезпеченні психологічного благополуччя та професійної успішності. Значний внесок у вивчення механізмів психологічної адаптації також зробили Р. Лазарус та С. Фолкман, які досліджували копінг-стратегії як важливий чинник подолання стресу.

У вітчизняній психологічній науці проблематика життєстійкості та психологічних ресурсів особистості представлена у працях Тетяна Титаренко, С. Максименко, Л. Карамушка та інших науковців, які підкреслюють значення особистісних ресурсів у професійному становленні, адаптації та збереженні психологічного здоров'я працівників. Зокрема, у працях Л. Карамушки акцентується увага на психологічних особливостях професійного стресу в організаційному середовищі та ролі життєстійкості у забезпеченні ефективної професійної діяльності.

Особливої актуальності проблема життєстійкості набуває в умовах зростання вимог до професійної діяльності, необхідності швидкої адаптації до змін, роботи в умовах багатозадачності, інформаційного перевантаження та підвищеної відповідальності. Недостатній рівень життєстійкості працівників може призводити до дезадаптації, зниження ефективності діяльності, підвищення рівня тривожності, емоційного виснаження та професійного вигорання, що, у свою чергу, негативно впливає на результати діяльності організації в цілому.

Крім того, в умовах сучасних соціально-економічних трансформацій, воєнних викликів та нестабільності професійного середовища проблема розвитку життєстійкості працівників набуває не лише теоретичного, а й

вагомого практичного значення. Дослідження життєстійкості дозволяє визначити психологічні ресурси особистості, що сприяють підтриманню професійної ефективності, психологічного благополуччя та здатності до конструктивного подолання кризових ситуацій у професійній діяльності.

Водночас результати сучасних наукових досліджень свідчать про те, що високий рівень життєстійкості сприяє підвищенню професійної ефективності, розвитку адаптивних стратегій поведінки, формуванню конструктивних копінг-стратегій, зміцненню мотивації до діяльності та підвищенню рівня психологічного благополуччя працівників. Життєстійкі працівники демонструють більшу стресостійкість, здатність до саморегуляції, ефективної комунікації та продуктивної взаємодії в колективі, що позитивно впливає на соціально-психологічний клімат організації.

У цьому контексті важливого значення набуває організаційно-психологічний підхід до розвитку життєстійкості працівників, який передбачає не лише вивчення індивідуально-психологічних особливостей особистості, але й аналіз організаційних умов, що сприяють або перешкоджають формуванню цього ресурсу. До таких умов належать стиль управління, організаційна культура, система підтримки персоналу, можливості професійного розвитку, рівень психологічної безпеки в колективі тощо.

Актуальність дослідження зумовлюється також тим, що у практиці управління персоналом у багатьох організаціях недостатньо уваги приділяється розвитку психологічних ресурсів працівників, зокрема життєстійкості. Часто переважає орієнтація на підвищення професійної компетентності без урахування особистісних чинників, що забезпечують ефективність діяльності в умовах стресу та невизначеності. Відсутність системних програм розвитку життєстійкості знижує адаптивні можливості працівників і підвищує ризики професійної дезадаптації.

Особливої значущості проблема набуває в умовах сучасних соціальних викликів, пов'язаних із воєнними діями, економічною нестабільністю та необхідністю відновлення організаційних систем у післякризовий період. У

цих умовах життєстійкість працівників виступає важливим ресурсом забезпечення не лише індивідуальної професійної ефективності, але й стабільності та конкурентоспроможності організаційних колективів.

Таким чином, актуальність теми дослідження визначається об'єктивною потребою сучасної організаційної психології та практики управління персоналом у науково обґрунтованому вивченні життєстійкості працівників як чинника професійної ефективності, необхідністю розроблення ефективних підходів до її розвитку та впровадження відповідних психологічних і організаційних технологій у діяльність сучасних організацій.

Об'єкт дослідження: життєстійкість працівників як соціально-психологічне явище професійної діяльності в організаційних колективах.

Предмет дослідження: психологічні особливості життєстійкості працівників та її вплив на професійну ефективність в організаційних колективах.

Мета дослідження теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити життєстійкість працівників як чинник професійної ефективності в організаційних колективах, а також визначити психологічні та управлінські шляхи її розвитку.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення життєстійкості особистості, її структури та компонентів, а також її ролі у професійній діяльності працівників.
2. Дослідити взаємозв'язок життєстійкості працівників і рівня їх професійної ефективності в організаційних колективах.
3. Обґрунтувати психологічні та організаційні умови розвитку життєстійкості працівників, зокрема з використанням тренінгових технологій.

Методи дослідження. Для досягнення мети використано комплекс теоретичних, емпіричних та статистичних методів.

1. Теоретичні методи: аналіз, синтез, узагальнення наукової літератури з проблеми життєстійкості та професійної ефективності; системний підхід до розгляду життєстійкості як інтегративної характеристики особистості.

2. Емпіричні методи:

- опитувальники для діагностики життєстійкості (наприклад, тест життєстійкості);
- методики визначення рівня професійної ефективності та емоційного вигорання;
- анкетування та контент-аналіз відповідей респондентів.

3. Методи математичної обробки: кількісний аналіз, кореляційний аналіз (коефіцієнт Пірсона), графічне представлення результатів.

Теоретичне значення дослідження полягає у поглибленні наукових уявлень про життєстійкість як важливий психологічний ресурс особистості та чинник професійної ефективності. Уточнено сутність поняття життєстійкості, її структуру та роль у професійній діяльності працівників.

Дослідження розширює уявлення про взаємозв'язок життєстійкості з адаптаційними можливостями, стресостійкістю та ефективністю професійної діяльності.

Практичне значення дослідження полягає у можливості використання результатів для:

- діагностики рівня життєстійкості працівників;
- розробки програм психологічної підтримки персоналу;
- впровадження тренінгів розвитку стресостійкості, саморегуляції та адаптивності;
- підвищення ефективності управління персоналом і покращення психологічного клімату в колективах.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження були представлені на науково-практичній конференції: Актуальні питання законодавства, *Ad linguas et culturas per cognitionem* (до мов і культур через пізнання) та «Психологія організаційного розвитку та управління

персоналом»: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти. 18 березня 2026 р. Білоцерківський НАУ. С. 155-157

Експериментальна база дослідження. Дослідження проводилось на базі Білоцерківської гімназії – початкова школа № 15 Білоцерківської міської ради Київської області.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЙНИХ КОЛЕКТИВАХ

1.1. Поняття життєстійкості особистості, її структура та психологічні компоненти

У сучасній психологічній науці проблема життєстійкості особистості (hardiness) посідає важливе місце у дослідженні адаптаційних можливостей людини в умовах стресу, невизначеності та соціальних трансформацій. Актуалізація цього феномену зумовлена зростанням вимог до психологічної стійкості особистості, необхідністю ефективного функціонування в умовах постійних змін, а також потребою збереження психічного здоров'я та професійної продуктивності.

Методологічну основу дослідження проблеми життєстійкості працівників становлять загальнонаукові та спеціально-психологічні підходи до вивчення особистості, професійної діяльності та психологічних ресурсів людини. Дослідження ґрунтується на принципах системності, детермінізму, розвитку, єдності свідомості та діяльності, а також комплексного аналізу психологічних явищ.

Теоретико-методологічною базою роботи стали положення гуманістичної психології, відповідно до яких особистість розглядається як активний суб'єкт власного розвитку та професійного становлення. Важливе значення мають наукові підходи А. Маслоу щодо самоактуалізації особистості та К. Роджерс щодо особистісного зростання і розвитку внутрішнього потенціалу людини. У межах цих концепцій життєстійкість розглядається як ресурс, що забезпечує здатність особистості до самореалізації, адаптації та конструктивного подолання професійних труднощів.

Концептуальне підґрунтя дослідження становить теорія життєстійкості С. Мадді та С. Кобейса, відповідно до якої життєстійкість є інтегративною характеристикою особистості, що включає компоненти залученості, контролю та прийняття виклику. Зазначений підхід дозволяє розглядати життєстійкість як важливий психологічний ресурс, який забезпечує ефективне функціонування працівника в умовах професійного стресу та організаційних змін.

Важливими для дослідження є положення когнітивної теорії стресу Р. Лазарус та С.Фолкман, згідно з якими ефективність адаптації особистості залежить від особливостей когнітивної оцінки стресової ситуації та обраних копінг-стратегій. У межах цього підходу життєстійкість розглядається як чинник, що визначає здатність працівника конструктивно реагувати на професійні труднощі, підтримувати емоційну стабільність та ефективність діяльності.

Методологічне значення для роботи мають також положення позитивної психології, представлені у працях М. Селігман, який акцентував увагу на розвитку сильних сторін особистості, психологічного благополуччя та оптимістичного стилю мислення як чинників професійної успішності й психологічної стійкості.

У дослідженні використано системний підхід, що дозволяє розглядати організаційний колектив як цілісну соціально-психологічну систему, в якій професійна ефективність працівників залежить від взаємодії індивідуально-психологічних, соціально-психологічних та організаційних чинників. Діяльнісний підхід забезпечує розуміння життєстійкості як психологічного ресурсу, що проявляється у процесі професійної діяльності та визначає здатність особистості до ефективного виконання професійних функцій.

Крім того, дослідження спирається на сучасні вітчизняні наукові підходи до проблеми професійного стресу, психологічного благополуччя та професійної адаптації, представлені у працях Л. Карамушка, С. Максименко, Т. Титаренко та інших учених. Їхні наукові положення дозволяють

комплексно аналізувати психологічні ресурси працівників та особливості їх функціонування в умовах сучасного організаційного середовища.

Таким чином, методологія дослідження забезпечує комплексний аналіз життєстійкості працівників як важливого чинника професійної ефективності, психологічної адаптації та успішного функціонування особистості в організаційних колективах.

Поняття «життєстійкість» було введено в науковий обіг у працях С. Кобаса, яка розглядала його як систему особистісних переконань, що сприяють ефективному подоланню стресових ситуацій. У подальших дослідженнях С. Мадді життєстійкість була концептуалізована як інтегративна характеристика особистості, що визначає здатність індивіда трансформувати потенційно стресогенні обставини у можливості для розвитку та самореалізації [1; 2].

Згідно з класичним підходом, запропонованим у працях С. Мадді та С. Кобаса, життєстійкість (hardiness) розглядається як система базових особистісних установок, що визначають спосіб сприйняття людиною життєвих подій і характер її реагування на стресові ситуації. У структурі цього феномену виокремлюють три взаємопов'язані компоненти: залученість (commitment), контроль (control) і прийняття виклику (challenge). Саме їх інтеграція забезпечує здатність особистості ефективно функціонувати в умовах невизначеності, напруження та змін [2].

Першим компонентом життєстійкості є залученість (commitment), яка відображає ступінь включеності особистості у власне життя, професійну діяльність та міжособистісні взаємини. Залученість передбачає наявність інтересу до подій, що відбуваються, відчуття значущості власної діяльності та прагнення бути активним учасником життєвого процесу. Особи з високим рівнем залученості сприймають свою діяльність як змістовну і ціннісно наповнену, що сприяє формуванню внутрішньої мотивації та підвищенню психологічної стійкості.

Залученість виступає важливим ресурсом протидії стресу, оскільки вона знижує відчуття відчуженості та беззмістовності, які часто є чинниками психологічної дезадаптації. Людина, яка відчуває свою причетність до подій і процесів, менш схильна до пасивності, апатії та уникання складних ситуацій. Навпаки, вона демонструє активну життєву позицію, готовність брати участь у вирішенні проблем і відповідальність за результати своєї діяльності. У професійному контексті це проявляється у високому рівні залученості до роботи, інтересі до професійних завдань і прагненні до самореалізації.

Другим компонентом є контроль (control), який відображає переконання особистості у власній здатності впливати на події власного життя. Контроль пов'язаний із внутрішнім локусом контролю та відчуттям особистої відповідальності за результати діяльності. Особи з високим рівнем цього компоненту переконані, що їхні дії мають значення і можуть змінювати ситуацію, навіть якщо вона є складною або невизначеною.

Контроль є ключовим фактором формування активної позиції щодо подолання труднощів. Люди, які відчувають контроль над ситуацією, частіше використовують конструктивні стратегії подолання стресу, такі як аналіз проблеми, планування дій і пошук ресурсів. Натомість низький рівень контролю пов'язаний із відчуттям безпорадності, фаталізмом і схильністю до уникання відповідальності. У професійній діяльності високий рівень контролю сприяє прийняттю обґрунтованих рішень, ефективному управлінню власною діяльністю та підвищенню продуктивності праці.

Третім компонентом життєстійкості є прийняття виклику (challenge), яке відображає ставлення особистості до змін, труднощів і невизначеності як до природної та навіть бажаної частини життя. Цей компонент передбачає сприйняття нових ситуацій не як загрози, а як можливості для розвитку, навчання та самовдосконалення. Особи з високим рівнем прийняття виклику відкриті до нового досвіду, готові до змін і менш схильні до страху перед невідомим.

Прийняття виклику формує гнучкість мислення та поведінки, що є важливою умовою адаптації в сучасному світі. Така установка сприяє формуванню позитивного ставлення до труднощів, розвитку креативності та здатності знаходити нестандартні рішення. У професійній сфері це проявляється у готовності брати на себе нові завдання, освоювати нові компетентності та ефективно діяти в умовах змін.

Важливо підкреслити, що зазначені компоненти життєстійкості не існують ізольовано, а утворюють цілісну систему взаємопов'язаних установок. Їхня взаємодія забезпечує комплексний вплив на поведінку та психологічний стан особистості. Так, залученість надає діяльності смислового наповнення, контроль формує відчуття впливу на ситуацію, а прийняття виклику забезпечує позитивне ставлення до змін. Разом вони створюють основу для ефективного подолання стресу та підтримання високого рівня функціонування.

Синергія цих компонентів визначає здатність особистості не лише адаптуватися до складних умов, але й використовувати їх як ресурс для розвитку. Саме тому життєстійкість розглядається як важливий предиктор психологічного благополуччя, професійної ефективності та успішності в різних сферах діяльності. Дослідження свідчать, що особи з високим рівнем життєстійкості демонструють вищу стресостійкість, менший рівень емоційного вигорання та більш ефективну поведінку в кризових ситуаціях.

Отже, класична трикомпонентна модель життєстійкості дозволяє глибше зрозуміти механізми адаптації особистості до стресових умов і визначити ключові напрями розвитку психологічних ресурсів. Залученість, контроль і прийняття виклику виступають базовими складовими, що забезпечують активну, відповідальну та конструктивну позицію особистості у взаємодії з навколишнім середовищем, що є особливо важливим у контексті професійної діяльності в сучасних організаційних колективах.

Теоретичне підґрунтя дослідження життєстійкості тісно пов'язане з гуманістичним напрямом психології, зокрема з концепцією самоактуалізації

А. Маслоу. У межах ієрархічної теорії потреб А. Маслоу стійкість особистості до життєвих труднощів розглядається як наслідок задоволення базових потреб та розвитку вищих потреб особистості у самореалізації, самоповазі та особистісному зростанні. Учений наголошував, що психологічно зріла особистість здатна зберігати внутрішню цілісність, автономність та продуктивність навіть у складних життєвих обставинах. Самоактуалізована людина характеризується високим рівнем відповідальності, гнучкістю мислення, здатністю до конструктивного вирішення проблем і стійкістю до зовнішнього тиску, що безпосередньо пов'язано з феноменом життєстійкості.

Важливий внесок у дослідження психологічних механізмів подолання стресу зробили Р. Лазарус та С. Фолкман, які розглядали копінг-стратегії як провідний механізм адаптації особистості до стресогенних умов. Науковці довели, що ефективність подолання стресу значною мірою залежить від когнітивної оцінки ситуації та індивідуальних ресурсів особистості.

У структурі життєстійкості також виокремлюють емоційний, когнітивний, мотиваційний та поведінковий компоненти. Емоційний компонент забезпечує здатність до емоційної саморегуляції та контролю власних переживань. Когнітивний компонент пов'язаний із гнучкістю мислення, адекватною оцінкою ситуації та здатністю прогнозувати наслідки власних дій. Мотиваційний компонент визначає прагнення особистості до самореалізації, досягнення цілей і професійного розвитку. Поведінковий компонент проявляється у здатності використовувати конструктивні стратегії подолання труднощів і підтримувати ефективну взаємодію з оточенням.

Таким чином, життєстійкість є багатовимірним психологічним утворенням, що виступає важливим ресурсом особистості у процесі адаптації до складних життєвих і професійних умов. Її розвиток сприяє збереженню психологічного благополуччя, підвищенню стресостійкості та ефективності професійної діяльності.

У сучасній науковій літературі життєстійкість розглядається як складний багаторівневий феномен, що інтегрує когнітивні, емоційні, мотиваційні та поведінкові аспекти функціонування особистості. Вона виступає важливим чинником адаптації, психологічного благополуччя та професійної ефективності [3].

З позицій когнітивної психології життєстійкість пов'язується зі специфікою інтерпретації людиною життєвих подій, особливостями когнітивної оцінки стресових ситуацій та здатністю особистості до переосмислення негативного досвіду. Особи з високим рівнем життєстійкості схильні сприймати складні ситуації як контрольовані, тимчасові та такі, що піддаються зміні, що суттєво знижує інтенсивність переживаного стресу та сприяє формуванню конструктивних копінг-стратегій [4]. Вони частіше орієнтуються на пошук шляхів вирішення проблеми, демонструють вищий рівень саморегуляції та здатність підтримувати психологічну рівновагу навіть у несприятливих умовах.

Важливий внесок у розвиток когнітивного підходу до вивчення психологічної стійкості зробив М. Селігман, який розробив концепцію оптимістичного пояснювального стилю як одного з ключових чинників життєстійкості [5]. Науковець довів, що люди з оптимістичним стилем мислення схильні пояснювати невдачі зовнішніми, тимчасовими та конкретними причинами, тоді як успіхи внутрішніми й стабільними чинниками. Такий тип інтерпретації подій сприяє підвищенню психологічної витривалості, формуванню мотивації до подолання труднощів та зниженню ризику розвитку депресивних і тривожних станів.

У межах когнітивно-поведінкового підходу значну увагу проблемі психологічної стійкості приділяв А. Бек, який досліджував вплив автоматичних думок та когнітивних схем на емоційний стан особистості. Учений підкреслював, що негативні когнітивні установки можуть посилювати переживання безпорадності та тривоги, тоді як розвиток навичок когнітивного переосмислення сприяє підвищенню адаптивності та

життєстійкості. Подібні ідеї розвивав також А. Елліс, який доводив, що емоційні труднощі людини значною мірою визначаються не самими подіями, а ірраціональними переконаннями щодо них.

У сучасних дослідженнях життєстійкість також розглядається як важливий когнітивно-особистісний ресурс, що забезпечує психологічну адаптацію в умовах невизначеності та кризових ситуацій. Науковці наголошують, що розвиток позитивного мислення, навичок рефлексії, когнітивної гнучкості та здатності до конструктивної інтерпретації подій є важливими умовами формування високого рівня життєстійкості особистості.

З точки зору емоційної регуляції життєстійкість проявляється у здатності особистості ефективно управляти своїми емоційними станами, знижувати рівень тривожності та підтримувати емоційну стабільність. Дослідження показують, що високий рівень життєстійкості корелює з низьким рівнем емоційного вигорання та високим рівнем психологічного благополуччя [6].

У межах мотиваційного підходу життєстійкість розглядається як фактор, що визначає активність особистості, її спрямованість на досягнення цілей і готовність долати труднощі. Особи з високим рівнем життєстійкості демонструють вищий рівень внутрішньої мотивації, відповідальності та наполегливості [2].

Поведінковий аспект життєстійкості проявляється у виборі ефективних стратегій подолання стресу (coping strategies). Зокрема, життєстійкі особистості частіше використовують проблемно-орієнтовані та конструктивні стратегії, тоді як особи з низьким рівнем життєстійкості схильні до уникання або дезадаптивної поведінки [7].

Важливим аспектом дослідження життєстійкості є аналіз її внутрішньої структури, оскільки саме структурний підхід дозволяє глибше зрозуміти механізми формування та функціонування цього феномену. Класична трикомпонентна модель життєстійкості, що включає залученість, контроль і прийняття виклику, заклала основу для подальших наукових розвідок. Водночас сучасні дослідження суттєво розширюють уявлення про структуру

життєстійкості, доповнюючи її новими психологічними компонентами, які відображають різні рівні функціонування особистості та забезпечують більш комплексне бачення цього феномену, зокрема:

- когнітивний компонент – система переконань, установок і способів інтерпретації подій;
- емоційний компонент – здатність до емоційної регуляції та підтримання психологічної рівноваги;
- мотиваційний компонент – спрямованість на досягнення цілей і подолання труднощів;
- поведінковий компонент – реалізація ефективних стратегій адаптації та подолання стресу [3].

Одним із ключових доповнень до класичної моделі є виокремлення когнітивного компонента життєстійкості, який охоплює систему переконань, установок, життєвих орієнтацій і способів інтерпретації подій. Саме когнітивний рівень визначає, як людина сприймає складні або стресові ситуації: як загрозу чи як можливість для розвитку. Особи з високим рівнем життєстійкості характеризуються наявністю конструктивних переконань, що сприяють позитивному переосмисленню труднощів, формуванню оптимістичного стилю мислення та зниженню рівня дистресу. Важливу роль у цьому процесі відіграють такі когнітивні механізми, як рефлексія, переоцінка ситуації, атрибутивні стилі та здатність до прогнозування наслідків власних дій. Таким чином, когнітивний компонент виступає своєрідною «інтелектуальною основою» життєстійкості, що визначає напрямки емоційних і поведінкових реакцій особистості.

Не менш значущим є емоційний компонент життєстійкості, який пов'язаний зі здатністю особистості до ефективної емоційної регуляції та підтримання психологічної рівноваги. У сучасних умовах, коли працівники постійно стикаються з високим рівнем напруження, невизначеності та інформаційного перевантаження, вміння управляти власними емоціями стає критично важливим ресурсом. Емоційно стійкі особистості здатні усвідом-

лювати власні емоційні стани, контролювати інтенсивність емоційних реакцій, запобігати їх деструктивному впливу на поведінку та прийняття рішень. Вони демонструють більшу толерантність до стресу, нижчий рівень тривожності та схильність до позитивного емоційного фону. Емоційний компонент життестійкості також включає здатність до емпатії, що сприяє ефективній міжособистісній взаємодії та формуванню сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.

Тісно пов'язаним із когнітивним і емоційним є мотиваційний компонент життестійкості, який визначає спрямованість особистості на досягнення цілей, подолання труднощів і збереження активності навіть у складних умовах. Він відображає внутрішню готовність людини діяти, її наполегливість, відповідальність і орієнтацію на результат. Особи з високим рівнем життестійкості характеризуються домінуванням внутрішньої мотивації, що забезпечує стійкість до зовнішніх труднощів і невдач. Вони сприймають перешкоди як тимчасові й такі, що підлягають подоланню, що стимулює їх до пошуку нових способів досягнення мети. Мотиваційний компонент також пов'язаний із рівнем самооцінки та впевненості у власних можливостях, що сприяє формуванню активної життєвої позиції.

Завершальним у структурі життестійкості є поведінковий компонент, який відображає практичну реалізацію внутрішніх ресурсів особистості у вигляді конкретних дій і стратегій поведінки. Саме на цьому рівні проявляється здатність до ефективного подолання стресу через використання адаптивних копінг-стратегій. До таких стратегій належать проблемно-орієнтоване подолання, планування, пошук соціальної підтримки, саморегуляція та конструктивна комунікація. Особи з високим рівнем життестійкості, як правило, демонструють гнучкість поведінки, здатність швидко адаптуватися до змін і обирати найбільш ефективні способи реагування на складні ситуації. Натомість низький рівень життестійкості часто супроводжується дезадаптивними формами поведінки, такими як уникання, агресія або пасивність.

Варто зазначити, що всі зазначені компоненти життєстійкості функціонують у тісній взаємодії та взаємозалежності. Когнітивні установки впливають на емоційні реакції, емоційний стан визначає мотивацію до дії, а мотивація, у свою чергу, реалізується через поведінкові стратегії. Така інтеграція забезпечує цілісність функціонування життєстійкості як системи, що дозволяє особистості ефективно адаптуватися до складних умов і зберігати продуктивність діяльності.

Таким чином, розширене розуміння структури життєстійкості, яке включає когнітивний, емоційний, мотиваційний і поведінковий компоненти, дозволяє більш комплексно дослідити цей феномен та визначити основні напрями його розвитку. Урахування цих компонентів є важливим як для теоретичного аналізу життєстійкості, так і для розроблення практичних програм психологічної підтримки та розвитку особистості в умовах професійної діяльності.

У сучасних дослідженнях життєстійкість також тісно пов'язується з такими поняттями, як резилієнтність (resilience), психологічна стійкість, стресостійкість і копінг-компетентність. Хоча ці поняття мають спільні риси, життєстійкість відрізняється тим, що акцентує увагу на системі внутрішніх переконань і установок, які визначають ставлення особистості до труднощів [8].

Особливу увагу в науковій літературі приділяють ролі життєстійкості у професійній діяльності. Дослідження показують, що життєстійкість є важливим предиктором професійної ефективності, задоволеності роботою та психологічного благополуччя працівників [6]. Вона сприяє зниженню рівня стресу, підвищенню адаптивності та ефективності міжособистісної взаємодії в колективі.

Крім того, життєстійкість розглядається як фактор профілактики професійного вигорання. Високий рівень життєстійкості дозволяє працівникам краще справлятися з емоційним навантаженням, зберігати мотивацію та підтримувати продуктивність діяльності [6].

Важливим аспектом сучасних досліджень життєстійкості є питання її

формування та розвитку, оскільки цей феномен розглядається не як статична, вроджена характеристика особистості, а як динамічний психологічний ресурс, що може цілеспрямовано розвиватися протягом життя. Такий підхід відкриває широкі можливості для практичного впливу на рівень життєстійкості через освітні, тренінгові та психокорекційні програми, що особливо актуально в умовах підвищених професійних навантажень і соціальних викликів.

Наукові дослідження переконливо свідчать, що життєстійкість формується під впливом комплексу факторів, серед яких важливу роль відіграють життєвий досвід, соціальне середовище, стиль виховання, професійна діяльність, а також цілеспрямоване навчання та психологічний тренінг. Особливого значення набуває усвідомлення того, що навіть за умов несприятливих життєвих обставин особистість здатна розвивати життєстійкість шляхом формування нових способів мислення, емоційного реагування та поведінки.

Одним із ключових напрямів розвитку життєстійкості є формування навичок емоційної регуляції. Уміння розпізнавати, усвідомлювати та контролювати власні емоції дозволяє знижувати рівень стресу, уникати імпульсивних реакцій і підтримувати психологічну рівновагу в складних ситуаціях. Сучасні тренінгові програми часто включають техніки усвідомленості (mindfulness), дихальні вправи, методи когнітивної переоцінки емоційних станів, що сприяють розвитку здатності до саморегуляції. Емоційна компетентність, як складова життєстійкості, забезпечує більш ефективну адаптацію до професійних і життєвих викликів.

Іншим важливим напрямом є розвиток навичок стрес-менеджменту, що передбачає формування здатності ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями. Стрес-менеджмент включає як когнітивні, так і поведінкові стратегії подолання напруження, зокрема планування діяльності, пріоритезацію завдань, управління часом, використання технік релаксації та відновлення ресурсів. Особи, які володіють цими навичками, здатні більш

усвідомлено реагувати на стресові фактори, знижувати їх негативний вплив і підтримувати високий рівень працездатності.

Значну роль у формуванні життєстійкості відіграє розвиток позитивного мислення, що пов'язане зі здатністю особистості інтерпретувати події у конструктивному ключі. Позитивне мислення не означає ігнорування труднощів, а передбачає реалістичне, але водночас оптимістичне сприйняття ситуації. Воно сприяє формуванню впевненості у власних можливостях, підвищенню мотивації та зниженню рівня тривожності. У межах цього підходу важливими є такі когнітивні навички, як переоцінка негативних подій, виявлення ресурсів у складних ситуаціях і формування оптимістичного пояснювального стилю.

Ще одним важливим аспектом є розвиток навичок саморегуляції, які забезпечують здатність особистості свідомо керувати власною поведінкою, емоціями та психічними станами. Саморегуляція включає постановку цілей, планування діяльності, контроль за виконанням завдань і корекцію власних дій залежно від ситуації. Вона виступає важливим механізмом підтримання життєстійкості, оскільки дозволяє особистості зберігати контроль над власною діяльністю навіть у складних і нестабільних умовах.

Особливу ефективність у розвитку життєстійкості демонструють тренінгові програми, що поєднують різні психологічні методи та техніки. Такі програми спрямовані на формування цілісного комплексу навичок, необхідних для ефективного функціонування в умовах стресу. Вони можуть включати елементи когнітивно-поведінкової терапії, тренінги емоційної компетентності, розвиток комунікативних навичок, навчання методам саморегуляції та релаксації. Важливим є те, що тренінгові програми забезпечують не лише отримання знань, але й практичне відпрацювання навичок у безпечному середовищі.

Не менш важливим фактором формування життєстійкості є життєвий досвід, який відіграє роль своєрідного «тренувального поля» для розвитку адаптивних стратегій. Подолання труднощів, переживання кризових ситуацій

і успішне їх вирішення сприяють зміцненню впевненості у власних можливостях і формуванню стійких психологічних ресурсів. Водночас значення має не лише сам факт переживання труднощів, але й спосіб їх інтерпретації та осмислення, що підкреслює роль рефлексії у процесі розвитку життєстійкості.

У контексті організаційної діяльності важливим є створення умов, що сприяють розвитку життєстійкості працівників. До таких умов належать підтримуючий стиль управління, сприятливий соціально-психологічний клімат, можливості професійного розвитку, наявність системи психологічної підтримки та визнання досягнень працівників. Організаційне середовище може як стимулювати розвиток життєстійкості, так і, навпаки, сприяти її зниженню, якщо характеризується високим рівнем стресу, конфліктності та невизначеності.

Таким чином, формування життєстійкості є складним і багатогранним процесом, що включає розвиток когнітивних, емоційних, мотиваційних і поведінкових компонентів особистості. Воно можливе завдяки поєднанню індивідуальних зусиль, цілеспрямованого навчання та сприятливих умов соціального середовища. Усвідомлення життєстійкості як такого ресурсу, що підлягає розвитку, має важливе значення для сучасної психології та практики управління персоналом, оскільки відкриває нові можливості для підвищення професійної ефективності та психологічного благополуччя працівників [9].

Таким чином, життєстійкість особистості є складним багатовимірним феноменом, що включає систему переконань, емоційних і поведінкових характеристик, які забезпечують ефективну адаптацію до складних життєвих і професійних умов. Вона виступає важливим психологічним ресурсом, що визначає рівень професійної ефективності, психологічного благополуччя та здатності до самореалізації.

Отже, аналіз наукових підходів до розуміння життєстійкості дозволяє зробити висновок про її ключову роль у забезпеченні ефективного функціонування особистості в умовах сучасного суспільства, що обумовлює

необхідність подальших досліджень цього феномену та розроблення практичних підходів до його розвитку.

1.2. Психологічні чинники формування життєстійкості

У сучасній психологічній науці проблема визначення чинників формування життєстійкості особистості посідає одне з ключових місць, оскільки саме ці чинники забезпечують здатність людини ефективно адаптуватися до умов невизначеності, стресу та соціальних трансформацій.

Життєстійкість розглядається як складний багатовимірний феномен, що формується під впливом взаємодії внутрішніх (психологічних) і зовнішніх (соціальних, організаційних) факторів. Водночас саме психологічні чинники відіграють провідну роль у формуванні цього ресурсу, оскільки визначають індивідуальні особливості реагування на труднощі та способи їх подолання [9; 23].

Згідно з сучасними дослідженнями, життєстійкість виступає важливим механізмом адаптації особистості до складних життєвих ситуацій, зокрема кризових і травматичних умов, що особливо актуально в контексті сучасних соціальних викликів [5; 20]. Вона забезпечує не лише виживання, але й активний розвиток особистості в умовах стресу.

Одним із базових психологічних чинників життєстійкості є когнітивна сфера особистості. Саме когнітивні процеси визначають, як індивід сприймає, інтерпретує та оцінює життєві події. Конструктивні когнітивні установки, такі як оптимізм, віра у власні можливості, позитивне переосмислення труднощів, виступають важливими детермінантами життєстійкості [13; 19].

Особи з високим рівнем життєстійкості характеризуються сформованою системою переконань, що дозволяє їм сприймати складні ситуації як керовані та такі, що підлягають зміні. Вони демонструють гнучкість мислення, здатність до рефлексії та переоцінки негативного

досвіду. У цьому контексті важливу роль відіграє когнітивний стиль особистості [8; 14], який визначає її реакцію на стресові події.

Дослідження показують, що життєстійкість тісно пов'язана з когнітивними стратегіями подолання труднощів, такими як планування, аналіз ситуації та прогнозування наслідків [8; 13]. Таким чином, когнітивні чинники виступають основою формування життєстійкості, оскільки визначають спосіб осмислення життєвого досвіду.

Не менш важливу роль у формуванні життєстійкості відіграє емоційна сфера особистості, оскільки, емоційна стабільність, здатність до регуляції емоційних станів, низький рівень тривожності та емоційної лабільності є ключовими характеристиками життєстійкої особистості [12; 20].

Емпіричні дослідження свідчать про тісний зв'язок між життєстійкістю та емоційністю особистості, зокрема рівнем емоційної стабільності та здатністю до емоційної саморегуляції [6; 12]. Особи з високим рівнем життєстійкості здатні ефективно управляти власними емоціями, знижувати інтенсивність негативних переживань і підтримувати позитивний емоційний фон навіть у складних умовах.

Важливим аспектом є здатність до емоційного відновлення після стресових подій. Це дозволяє особистості швидко повернутися до стану психологічної рівноваги, що є важливим показником життєстійкості.

Мотиваційна сфера виступає ще одним важливим чинником формування життєстійкості. Вона визначає спрямованість особистості на досягнення цілей, її активність, наполегливість і готовність долати труднощі [11; 15].

Життєстійкі особистості характеризуються високим рівнем внутрішньої мотивації, що забезпечує стійкість до зовнішніх перешкод і невдач [2; 11]. Вони мають чітко сформовані цілі, орієнтовані на розвиток і самореалізацію, що сприяє активному подоланню труднощів.

Важливу роль у цьому контексті відіграє смисложиттєва орієнтація особистості, адже наявність життєвих цілей і цінностей дозволяє людині зна-

ходити сенс навіть у складних ситуаціях, що значно підвищує її життєстійкість.

Поведінковий рівень життєстійкості проявляється у виборі стратегій подолання стресу. Дослідження показують, що життєстійкість пов'язана з використанням конструктивних копінг-стратегій, таких як активне вирішення проблем, пошук соціальної підтримки та планування дій [4; 7].

Особи з високим рівнем життєстійкості демонструють адаптивну поведінку, здатність швидко реагувати на зміни та обирати ефективні способи дій у складних ситуаціях [7; 23]. Вони менш схильні до дезадаптивних стратегій, таких як уникання або агресія.

Таким чином, поведінкові чинники відображають практичну реалізацію життєстійкості в діяльності особистості.

До важливих психологічних чинників формування життєстійкості належать також індивідуально-психологічні особливості особистості. Серед них можна виокремити:

- рівень самооцінки;
- внутрішній локус контролю;
- впевненість у власних можливостях;
- рівень тривожності;
- рівень саморегуляції;
- адаптивність та гнучкість поведінки [4; 14; 18].

Ці характеристики визначають індивідуальні відмінності у рівні життєстійкості та здатності до подолання труднощів.

Особливе місце у формуванні життєстійкості займають екзистенційні чинники, які пов'язані зі смыслом життя, свободою вибору, відповідальністю та здатністю до самотрансценденції [3; 10]. У сучасних дослідженнях підкреслюється, що життєстійкість значною мірою визначається здатністю особистості знаходити сенс у складних життєвих обставинах.

Екзистенційні чинники забезпечують внутрішню стійкість особистості та сприяють формуванню активної життєвої позиції.

Життєстійкість формується не лише на індивідуальному рівні, але й у процесі соціальної взаємодії [5; 12]. Важливими чинниками є:

- соціальна підтримка;
- міжособистісні стосунки;
- психологічний клімат у колективі;
- стиль управління;
- рівень довіри в групі.

Соціальне середовище може як сприяти розвитку життєстійкості, так і перешкоджати йому. Підтримка з боку оточення виступає важливим ресурсом подолання стресу та підвищення психологічної стійкості.

У контексті організаційної психології важливу роль відіграють професійні чинники, серед яких:

- умови праці;
- рівень професійного навантаження;
- характер професійної діяльності;
- можливості професійного розвитку;
- рівень задоволеності роботою [5; 6].

Ці чинники впливають на рівень стресу та, відповідно, на формування життєстійкості працівників.

Особливу увагу слід приділити копінг-стратегіям як механізму реалізації життєстійкості [4; 7]. Дослідження показують, що життєстійкість тісно пов'язана з використанням активних, проблемно-орієнтованих стратегій подолання труднощів.

Особи з високим рівнем життєстійкості здатні ефективно оцінювати ситуацію, обирати адекватні стратегії поведінки та використовувати доступні ресурси для подолання труднощів.

Отже, психологічні чинники формування життєстійкості є багатовимірною системою, що включає когнітивні, емоційні, мотиваційні, поведінкові, особистісні та екзистенційні компоненти [9; 23]. Їх взаємодія забезпечує здатність особистості ефективно адаптуватися до складних умов, зберігати

психологічне благополуччя та досягати високих результатів у професійній діяльності.

Життестійкість формується в процесі життєвого досвіду та може цілеспрямовано розвиватися, що відкриває широкі можливості для її формування в умовах організаційної діяльності. Саме тому дослідження психологічних чинників життестійкості має важливе теоретичне і практичне значення для сучасної психології [1; 20].

Висновки до розділу 1

У розділі було здійснено теоретичний аналіз проблеми життестійкості працівників як важливого чинника професійної ефективності в організаційних колективах. Проведене дослідження дозволило узагальнити сучасні наукові підходи до розуміння сутності життестійкості, визначити її структуру, психологічні компоненти та чинники формування в умовах професійної діяльності.

Встановлено, що життестійкість є складним інтегративним психологічним феноменом, який забезпечує здатність особистості ефективно адаптуватися до стресових, кризових і невизначених умов, зберігати психологічну рівновагу, професійну продуктивність та активну життєву позицію [2; 9; 22]. У сучасній психології життестійкість розглядається не лише як індивідуальна властивість особистості, а як важливий ресурс психологічного благополуччя та професійного розвитку працівника [7; 17].

Аналіз наукових підходів показав, що концепція життестійкості була сформована в межах досліджень С. Кобаси та С. Мадді, які визначили її як систему базових особистісних установок, що включає три основні компоненти: залученість, контроль та прийняття виклику [10; 22]. З'ясовано, що залученість забезпечує смислову включеність особистості у професійну

діяльність та соціальну взаємодію; контроль формує переконання у здатності впливати на події власного життя; прийняття виклику сприяє сприйняттю труднощів як можливостей для розвитку та самовдосконалення [10; 22].

У процесі дослідження було встановлено, що сучасні наукові підходи значно розширюють класичне розуміння структури життєстійкості. Окрім базових компонентів, у структурі життєстійкості виокремлюються когнітивний, емоційний, мотиваційний і поведінковий компоненти [7; 8; 16]. Когнітивний компонент пов'язаний із системою переконань, способами інтерпретації подій та особливостями мислення [8; 31]; емоційний із здатністю до емоційної саморегуляції та підтримання психологічної рівноваги [4; 6]; мотиваційний зі спрямованістю на досягнення цілей, активністю та наполегливістю [11]; поведінковий із використанням ефективних копінг-стратегій і конструктивних способів подолання стресу [8; 22].

Доведено, що життєстійкість тісно пов'язана з професійною ефективністю працівників. Особи з високим рівнем життєстійкості характеризуються більшою адаптивністю, емоційною стабільністю, здатністю до конструктивного вирішення проблем, високим рівнем внутрішньої мотивації та психологічного благополуччя [6; 7; 13]. Водночас життєстійкість виступає важливим чинником профілактики професійного вигорання, емоційного виснаження та дезадаптації в умовах підвищених професійних навантажень].

У межах другого підрозділу було проаналізовано психологічні чинники формування життєстійкості особистості. Встановлено, що формування життєстійкості зумовлюється комплексною взаємодією когнітивних, емоційних, мотиваційних, поведінкових, особистісних, соціально-психологічних та професійних чинників. Особливу роль у розвитку життєстійкості відіграють конструктивні когнітивні установки, внутрішній локус контролю, позитивне мислення, здатність до емоційної регуляції, сформованість навичок саморегуляції та ефективних копінг-стратегій [8; 17; 22; 26].

З'ясовано, що важливими чинниками розвитку життєстійкості є соціальна підтримка, сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, підтримуючий стиль управління, можливості професійного розвитку та психологічна безпека організаційного середовища [5; 12; 27]. Організаційні умови можуть як сприяти розвитку життєстійкості працівників, так і виступати джерелом підвищеного стресу та професійного виснаження.

Теоретичний аналіз наукових джерел дозволив зробити висновок про те, що життєстійкість не є вродженою та незмінною характеристикою особистості. Вона формується протягом життя під впливом життєвого досвіду, соціальної взаємодії, професійної діяльності та цілеспрямованого психологічного впливу [1; 3; 9]. Доведено ефективність програм розвитку життєстійкості, спрямованих на формування навичок емоційної регуляції, стрес-менеджменту, позитивного мислення, саморегуляції та конструктивної поведінки в складних ситуаціях.

Отже, результати теоретичного аналізу свідчать про те, що життєстійкість є важливим психологічним ресурсом особистості, який забезпечує ефективне функціонування працівників в умовах сучасних організаційних викликів, сприяє збереженню психічного здоров'я, професійної продуктивності та розвитку організаційних колективів. Отримані теоретичні положення становлять наукове підґрунтя для подальшого емпіричного дослідження особливостей життєстійкості працівників та її взаємозв'язку з професійною ефективністю в організаційних колективах.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ТА ВПЛИВУ НА ПРОФЕСІЙНУ ЕФЕКТИВНІСТЬ В ОРГАНІЗАЦІЙНИХ КОЛЕКТИВАХ

2.1. Організація та методики дослідження життєстійкості працівників і професійної ефективності

У сучасних умовах розвитку суспільства, підвищення професійних вимог, інтенсивного інформаційного навантаження та зростання рівня психологічної напруги проблема життєстійкості працівників набуває особливої актуальності [5; 6]. Сучасна професійна діяльність характеризується високим рівнем невизначеності, емоційної напруги, необхідністю швидкої адаптації до змін, багатозадачністю та підвищеними вимогами до особистісних і професійних ресурсів працівника. У таких умовах саме життєстійкість виступає важливим психологічним чинником забезпечення професійної ефективності, психологічного благополуччя та стабільного функціонування організаційних колективів [7; 17].

Організаційне середовище сьогодні є складною системою міжособистісних взаємодій, у якій працівники постійно стикаються зі стресовими ситуаціями, професійними викликами, конфліктами, змінами умов праці та необхідністю прийняття відповідальних рішень [4; 8]. Недостатній рівень життєстійкості може призводити до емоційного виснаження, професійного вигорання, зниження мотивації до праці, труднощів адаптації, погіршення психологічного клімату в колективі та зниження продуктивності професійної діяльності. Водночас високий рівень життєстійкості сприяє ефективному подоланню труднощів, збереженню емоційної рівноваги, здатності до саморегуляції та конструктивної взаємодії з колегами [19].

Особливої значущості проблема життєстійкості набуває в умовах сучасних кризових викликів, пов'язаних із воєнними подіями, соціально-економічними труднощами, дистанційними формами роботи та зростанням психоемоційного навантаження на працівників. У таких умовах життєстійкість стає не лише особистісним ресурсом людини, а й важливим чинником підтримання ефективності організаційної діяльності, психологічної безпеки та стабільності колективу [2; 20].

Сучасні організації потребують працівників, здатних адаптуватися до змін, зберігати продуктивність у стресових ситуаціях, ефективно взаємодіяти в команді та підтримувати професійну мотивацію навіть в умовах невизначеності [1; 6]. Саме тому дослідження життєстійкості працівників набуває важливого значення в контексті організаційної психології, психології праці та управління персоналом. Значну увагу проблемі життєстійкості приділяли як зарубіжні, так і вітчизняні науковці, зокрема С. Мадді, Т. Титаренко, Л. Карамушка та інші, які розглядали життєстійкість як систему особистісних ресурсів, що забезпечують успішне подолання стресу та професійних труднощів [10; 19; 5].

Отже, дослідження життєстійкості працівників як чинника професійної ефективності в організаційних колективах є актуальним як у теоретичному, так і в практичному аспектах [23], оскільки сприяє розширенню наукових уявлень про психологічні ресурси особистості та створенню ефективних механізмів підтримки професійного здоров'я, адаптації та продуктивної діяльності працівників в умовах сучасних організаційних викликів [7].

Дослідження проводилося в освітній організації, а саме, на базі Білоцерківської гімназії – початкова школа № 15 Білоцерківської міської ради Київської області. Гімназія виступає сучасним закладом освіти, у якому, відповідно чинного законодавства в освіті навчаються учні з особливими потребами, тому у навчанні гармонійно поєднуються традиційні та новітні підходи до організації освітнього процесу.

У дослідженні взяли участь 56 педагогічних працівників освітньої

організації, серед яких учителі початкових класів, учителі, які викладають предмети, асистенти-вчителів, корекційні психологи, а також представники адміністрації. Дана вибірка учасників дослідження дозволив комплексно розглянути питання життєстійкості та її вплив на професійну ефективність в організації.

Респонденти отримали кількісні показники власної життєстійкості та чітко визначили психологічні чинники, які впливають на їхню професійну ефективність, а саме, професійні труднощі і стресові ситуації [8], психологічні навантаження у педагогічному колективі тощо. Також оцінили власні ресурси та способи підтримання емоційної рівноваги й професійної ефективності [14]. Це сприяло глибшому розумінню реального рівня життєстійкості педагогічних працівників в освітньому закладі та виявленню типових психологічних труднощів, з якими вони стикаються у професійній діяльності.

Дослідження проводилося у три етапи, які взаємопов'язані між собою. Це забезпечило комплексний системно-послідовний аналіз питання дослідження життєстійкості працівників та впливу на професійну ефективність в організаційних колективах.

Перший етап передбачав аналіз психолого-педагогічної та науково-методичної літератури щодо поняття життєстійкості як інтегративної характеристики та системи переконань і настанов, які забезпечують активне та конструктивне ставлення до життєвих труднощів. На цьому етапі було уточнено мету, завдання, об'єкт і предмет дослідження, а також здійснено підбір діагностичного інструментарію.

Другий етап – емпіричне дослідження впливу життєстійкості працівників на професійну ефективність в організаційних колективах. Ми використали такі методики:

- опитувальник «Рівень життєстійкості працівника в організації», який дав змогу визначити рівень розвитку життєстійкості працівників за показниками емоційної стійкості, адаптивності до професійних змін,

професійної витривалості та ефективності міжособистісної взаємодії в організаційному колективі в умовах професійної діяльності;

– методика «Стиль саморегуляції поведінки» за В. Моросановою, яка дала можливість дослідити особливості саморегуляції поведінки працівників організації як психологічного компонента життєстійкості, та визначити рівень розвитку регуляторних процесів, що забезпечують здатність працівників ефективно адаптуватися до професійних труднощів, контролювати власну поведінку в стресових ситуаціях та підтримувати продуктивність професійної діяльності в умовах організаційного середовища.

Таблиця 2.1

Діагностичний інструментарій дослідження життєстійкості працівників та впливу на їх професійну ефективність в організаційних колективах

№ з/п	Назва методики	Автор / адаптація	Мета використання
1	Опитувальник «Рівень життєстійкості працівника в організації» (педагогічні працівники)	авторська методика	Виявлення рівня сформованості конфліктологічної компетентності педагога, особливостей розуміння конфліктів та способів їх конструктивного розв'язання
2	Методика «Стиль саморегуляції поведінки» за В. Моросановою [12]	В. Морсанова	Визначення провідної стратегії психологічного захисту особистості у спілкуванні (миролюбство, уникання, агресія)

Третій етап включав обробку та інтерпретацію отриманих емпіричних даних, порівняльний аналіз результатів, формулювання висновків і узагальнень, а також визначення практичних рекомендацій щодо розвитку життєстійкості працівників в організаційних колективах.

Проаналізуємо методики дослідження.

Опитувальник «Рівень життєстійкості працівника в організації» (додаток А) авторська методика спрямована на дослідження життєстійкості працівників в умовах професійної діяльності та організаційної взаємодії, визначення рівня життєстійкості працівників в організаційному середовищі.

Структура методики охоплює компоненти емоційної стійкості, адаптивності, професійної витривалості та взаємодії в колективі, а також регуляторні компоненти особистості: планування, моделювання, програмування діяльності, оцінювання результатів, гнучкість і самостійність. Зазначені показники дозволяють комплексно дослідити психологічні ресурси працівника, що забезпечують ефективність професійної діяльності та успішну адаптацію до організаційних викликів.

Дана методика складається з 30 питань, результати якої інтерпретуються за рівнями життєстійкості (низький, середній, високий) та шкалами, кожна з яких спрямована на дослідження окремого аспекту впливу на професійну ефективність в організаційних колективах:

- емоційна стійкість - здатність контролювати емоційні реакції та зберігати психологічну рівновагу у стресових ситуаціях;
- адаптивність – здатність швидко пристосовуватись до професійних змін і нових умов діяльності;
- професійна витривалість – стійкість до професійного навантаження та здатність підтримувати продуктивність діяльності;
- взаємодія в колективі – особливості міжособистісної взаємодії та командної роботи;
- планування – здатність визначати цілі, прогнозувати професійні дії та організовувати діяльність;
- моделювання – уміння аналізувати професійні ситуації та передбачати можливі результати діяльності;
- програмування – здатність вибудовувати послідовність дій для досягнення професійної мети;
- оцінювання результатів – здатність аналізувати ефективність власної діяльності та коригувати поведінку;
- гнучкість – уміння змінювати способи діяльності відповідно до нових умов та вимог;

– самостійність – здатність приймати рішення та діяти автономно у професійній діяльності.

Опитувальник є ефективним інструментом для використання у психологічних та організаційно-педагогічних дослідженнях, методичній роботі закладів освіти, а також у системі професійного розвитку та підтримки працівників. Результати дослідження можуть бути використані для розроблення тренінгових програм із розвитку життєстійкості, профілактики професійного вигорання, підвищення стресостійкості, розвитку навичок саморегуляції та вдосконалення психологічної підтримки працівників в організаційному середовищі.

Методика «Стиль саморегуляції поведінки» [12] (додаток Б) розроблений В. Моросановою у 1988 році, удосконалений у 1998 році та адаптований Н. Кондратюк у 2020 році. Опитувальник спрямована на дослідження загального рівня саморегуляції особистості, а також таких компонентів, як: планування, моделювання, програмування, оцінювання результатів, гнучкості, самостійності.

Респондентам пропонується уважно прочитати кожне запитання та обрати один варіант з чотирьох можливих відповідей: «Правильно», «Мабуть, вірно», «Мабуть, невірно», «Неправильно», який найбільше відповідає їхній типовій поведінці. Час виконання методики не обмежується, однак у середньому становить 10–15 хвилин.

Методика «Стиль саморегуляції поведінки» дозволила визначити особливості саморегуляції професійної діяльності за такими показниками:

Шкала «Планування» характеризує індивідуальні особливості висунення й утримання цілей, сформованість у людини усвідомленого планування діяльності.

Шкала «Моделювання» дозволяє діагностувати індивідуальну розвиненість уявлень про зовнішні і внутрішні значущі умови, ступінь їх усвідомленості, деталізованості і адекватності.

Шкала «Програмування» діагностує індивідуальну розвиненість усві-

домленого програмування людиною своїх дій. Також було визначено загальний рівень саморегуляції поведінки.

Шкала «Оцінювання результатів» характеризує індивідуальну розвиненість і адекватність оцінки та результатів своєї діяльності і поведінки.

Шкала «Гнучкість» діагностує рівень сформованості регуляторної гнучкості, тобто здатності перебудовувати, вносити корекції в систему саморегуляції за зміни зовнішніх і внутрішніх умов

Шкала «Самостійність» характеризує розвиненість регуляторної автономності.

Підрахунок показників опитувальника проводиться по ключам, представленим нижче, де «Так» означає позитивні відповіді, а «Ні» – негативні (додаток Б).

Опитувальник, в цілому, працює як єдина шкала, яка оцінює загальний рівень сформованості індивідуальної системи усвідомленої саморегуляції довільної активності людини.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження життєстійкості працівників

З метою комплексного дослідження життєстійкості працівників освітніх організацій та особливостей саморегуляції їх професійної поведінки було використано авторський тест-опитувальник «Життєстійкість працівника в організаційному колективі» та методику «Стиль саморегуляції поведінки» В. Моросанова. Поєднання зазначених психодіагностичних інструментів дозволило здійснити комплексний аналіз психологічних ресурсів працівників, особливостей їх адаптації до професійних труднощів, здатності до емоційної саморегуляції та ефективної професійної взаємодії в організаційному середовищі.

За результатами якісного контент-аналізу відповідей респондентів за авторським опитувальником «Рівень життєстійкості працівника в

організаційному середовищі» (табл. 2.2.1.) було виявлено рівень розвитку життєстійкості та особливості прояву психологічної стійкості працівників у професійній діяльності.

Узагальнення результатів показало, що 55,4 % респондентів продемонстрували середній рівень життєстійкості, 26,7 % опитаних мають високий рівень життєстійкості, тоді як 17,9 % працівників виявили низький рівень, що свідчить про наявність труднощів у подоланні професійного стресу, адаптації до змін та збереженні емоційної рівноваги в умовах організаційного середовища.

Таблиця 2.2.1.

Контент-аналіз відповідей респондентів
за авторським опитувальником «Рівень життєстійкості
працівника в організаційному середовищі»

Показник	Кількість респондентів у %	Характеристика прояву
Розуміння сутності життєстійкості	58 %	Розглядають життєстійкість як здатність зберігати психологічну рівновагу та ефективність діяльності у складних умовах
	25 %	Пов'язують життєстійкість переважно зі здатністю «терпіти труднощі» та витримувати навантаження
	17 %	Мають труднощі з визначенням ролі життєстійкості у професійній діяльності
Емоційна стійкість	52 %	Демонструють здатність контролювати емоції та підтримувати психологічну рівновагу
	30 %	Відзначають труднощі емоційної саморегуляції в умовах навантаження
	18 %	Виявляють ознаки емоційного виснаження та зниження працездатності
Адаптивність	49 %	Легко пристосовуються до змін та нових умов професійної діяльності
	33 %	Відчувають помірні труднощі адаптації
	18 %	Виявляють тривожність, невпевненість та негативне ставлення до змін
Професійна витривалість	46 %	Здатні підтримувати продуктивність у складних умовах
	35 %	Періодично відчувають зниження активності через втому або стрес
	19 %	Мають труднощі у подоланні професійного перевантаження
Взаємодія в колективі	57 %	Орієнтовані на співпрацю та підтримання

		позитивного психологічного клімату
	28 %	Схильні уникати активної взаємодії у напружених ситуаціях
	15 %	Демонструють труднощі професійної комунікації

Отримані результати свідчать про те, що більшість працівників освітніх організацій загалом здатні адаптуватися до професійних труднощів та підтримувати професійну ефективність, однак не всі володіють достатнім рівнем внутрішніх психологічних ресурсів для конструктивного подолання стресових ситуацій і тривалого психоемоційного навантаження.

Аналіз змісту відповідей респондентів показав, що 58 % працівників розглядають життестійкість як здатність зберігати психологічну рівновагу та ефективність діяльності у складних професійних умовах. У відповідях часто траплялися формулювання: «життестійкість допомагає не втрачати контроль у складних ситуаціях», «це здатність працювати попри труднощі та емоційне навантаження». Водночас 25 % опитаних пов'язують життестійкість переважно зі здатністю «терпіти труднощі» або «витримувати професійне навантаження», що свідчить про дещо звужене розуміння цього психологічного феномена. Ще 17 % респондентів продемонстрували поверхові уявлення щодо сутності життестійкості або мали труднощі з визначенням її ролі у професійній діяльності.

Результати дослідження емоційної стійкості показали, що 52 % працівників характеризуються достатнім рівнем здатності контролювати власні емоційні реакції та підтримувати психологічну рівновагу в умовах професійної взаємодії. Респонденти зазначали: «у складних ситуаціях намагаюсь зберігати спокій», «стрес не повинен впливати на ставлення до колег та учнів». Разом із тим 30 % досліджуваних вказували на труднощі емоційної саморегуляції в умовах високого професійного навантаження, а 18 % респондентів демонстрували ознаки емоційного виснаження та зниження працездатності у стресових ситуаціях.

Аналіз показників адаптивності засвідчив, що 49 % працівників достатньо легко пристосовуються до змін у професійній діяльності, нових

умов роботи та організаційних вимог. У відповідях часто зустрічалися твердження: «намагаюсь швидко адаптуватися до змін», «готовий(а) вчитися новому та змінювати підходи до роботи». Водночас 33 % респондентів виявили помірні труднощі адаптації до нових професійних умов, а 18 % працівників продемонстрували низький рівень адаптивності, що проявляється у підвищеній тривожності, невпевненості та негативному ставленні до організаційних змін.

Дослідження професійної витривалості показало, що 46 % опитаних здатні підтримувати професійну продуктивність навіть за умов інтенсивного навантаження та емоційної напруги. Такі працівники відзначали власну здатність «не втрачати мотивацію», «доводити справи до завершення» та «зберігати працездатність у складних умовах». Разом із тим 35 % респондентів повідомили про періодичне зниження професійної активності через втому або стрес, а 19 % працівників виявили ознаки недостатньої професійної витривалості та труднощів у подоланні професійного перевантаження.

Аналіз особливостей взаємодії в колективі засвідчив, що 57 % працівників орієнтуються на підтримання конструктивних взаємин, співпрацю та позитивний соціально-психологічний клімат у колективі. У відповідях часто траплялися формулювання: «важливо підтримувати командну взаємодію», «у складних ситуаціях потрібно шукати спільне рішення». Водночас 28 % респондентів схильні уникати активної взаємодії у напружених професійних ситуаціях, а 15 % працівників демонстрували труднощі у побудові конструктивної професійної комунікації.

За результатами дослідження за методикою «Стиль саморегуляції поведінки» В. Моросановою було виявлено особливості розвитку регуляторних процесів та індивідуально-психологічних властивостей саморегуляції у працівників освітніх організацій. Узагальнення результатів показало, що 53,6 % респондентів мають середній рівень саморегуляції поведінки, 26,8 % досліджуваних продемонстрували високий рівень, тоді як

19,6 % працівників характеризуються низьким рівнем сформованості саморегуляції. Отримані результати свідчать про те, що більшість працівників загалом здатні організовувати власну професійну діяльність, контролювати поведінку та адаптуватися до умов професійного середовища, однак у частини респондентів виявлено труднощі з управлінням власними психоемоційними станами та поведінкою в умовах професійного стресу.

Аналіз окремих шкал методики В. Моросанової показав, що найбільш розвиненими компонентами саморегуляції є оцінювання результатів та планування професійної діяльності. Для унаочнення даних, результати представлені в таблиці 2.2.2.

Таблиця 2.2.2.

Шкали саморегуляції за методикою В. Моросанової

Шкала саморегуляції (В. Моросанова)	Відсоток респондентів	Інтерпретація
Планування професійної діяльності	57,1 %	Сформованість базових навичок постановки цілей та організації діяльності
Планування професійної діяльності	26,8 %	Високий рівень здатності до цілепокладання та структуризації роботи
Оцінювання результатів діяльності	60,7 %	Розвинені навички професійної рефлексії та самоаналізу
Поведінкова гнучкість	26,8 %	Здатність адаптуватися до змін та перебудовувати діяльність
Поведінкова гнучкість	23,2 %	Ускладнення адаптації до змін у професійних ситуаціях
Моделювання професійних ситуацій	21,4 %	Недостатня здатність прогнозування та аналізу наслідків дій

Розглянемо результати детальніше, так, 57,1 % працівників мають середній рівень розвитку здатності до постановки професійних цілей та організації власної діяльності, а 26,8 % демонструють високий рівень планування. Достатній рівень здатності до оцінювання результатів власної діяльності виявлено у 60,7 % респондентів, що свідчить про сформованість навичок професійної рефлексії та самоаналізу.

Водночас, менш вираженими виявилися показники гнучкості та моделювання професійних ситуацій. Лише 26,8 % працівників продемонстрували високий рівень поведінкової гнучкості, тоді як 23,2 % респондентів мають труднощі з адаптацією до змін та перебудовою способів професійної діяльності. Аналогічно 21,4 % досліджуваних характеризуються недостатньою здатністю аналізувати професійні ситуації та прогнозувати можливі наслідки власних дій.

Порівняльний аналіз результатів авторського тесту-опитувальника та методики «Стиль саморегуляції поведінки» засвідчив наявність взаємозв'язку між рівнем життєстійкості та сформованістю регуляторних процесів особистості. Працівники з високим рівнем життєстійкості переважно характеризуються високими показниками планування, програмування діяльності, оцінювання результатів та самостійності. Для них характерні емоційна стабільність, здатність до самоконтролю, ефективного подолання професійних труднощів і конструктивної взаємодії в колективі.

Респонденти з низьким рівнем життєстійкості частіше демонструють труднощі у плануванні діяльності, недостатню гнучкість поведінки, знижену здатність до адаптації та саморегуляції в умовах професійного стресу. Такі працівники більш схильні до емоційного виснаження, дезорганізації професійної діяльності та зниження ефективності професійної взаємодії.

З метою виявлення взаємозв'язків між рівнем життєстійкості працівників та особливостями саморегуляції поведінки було проведено кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта лінійної кореляції Пірсона. До аналізу були включені показники авторського тесту-опитувальника «Життєстійкість працівника в організаційному колективі» та шкали методики «Стиль саморегуляції поведінки» В. Моросанової (таб. 2.2.3.).

Проаналізуємо отримані дані: виявлено позитивний кореляційний зв'язок середньої сили між показником емоційної стійкості та загальним рівнем саморегуляції поведінки ($r = 0,51$; $p \leq 0,01$). Це свідчить про те, що працівники з високою здатністю до емоційного самоконтролю та психологічної рівноваги

характеризуються більш розвиненими навичками усвідомленого регулювання власної поведінки та діяльності.

Таблиця 2.2.3.

Кореляційні взаємозв'язків між рівнем життєстійкості працівників та особливостями саморегуляції поведінки (коефіцієнт Пірсона, $n = 56$)**

Показники	r	p
Емоційна стійкість - Загальний рівень саморегуляції	0,51	$\leq 0,01$
Адаптивність - Поведінкова гнучкість	0,54	$\leq 0,01$
Професійна витривалість - Програмування діяльності	0,49	$\leq 0,01$
Взаємодія в колективі - Моделювання ситуацій	0,46	$\leq 0,01$
Загальна життєстійкість - Планування	0,48	$\leq 0,01$
Загальна життєстійкість - Самостійність	0,44	$\leq 0,01$
Низький рівень життєстійкості - Поведінкова гнучкість	-0,41	$\leq 0,01$

Примітка: $p \leq 0,01$

Також встановлено позитивний зв'язок між адаптивністю та гнучкістю поведінки ($r = 0,54$; $p \leq 0,01$), що підтверджує здатність працівників, які легко пристосовуються до змін професійного середовища, оперативно змінювати способи діяльності, коригувати поведінку відповідно до нових умов та ефективно реагувати на професійні виклики.

Позитивний кореляційний зв'язок виявлено між професійною витривалістю та шкалою програмування ($r = 0,49$; $p \leq 0,01$). Це свідчить про те, що здатність підтримувати професійну продуктивність у складних умовах пов'язана з умінням послідовно організовувати власну діяльність, планувати професійні дії та контролювати процес досягнення поставлених цілей.

Між показником взаємодії в колективі та шкалою моделювання встановлено позитивний зв'язок середньої сили ($r = 0,46$; $p \leq 0,01$). Отримані дані свідчать, що працівники з високим рівнем конструктивної міжособистісної взаємодії краще аналізують професійні ситуації, враховують особливості організаційного середовища та прогнозують можливі наслідки професійної взаємодії.

Крім того, виявлено позитивний зв'язок між загальним рівнем життєстійкості та показником планування ($r = 0,48$; $p \leq 0,01$), а також між життєстійкістю та самостійністю ($r = 0,44$; $p \leq 0,01$). Це свідчить про важливість здатності до постановки професійних цілей, автономності у прийнятті рішень та відповідальності за результати діяльності для формування психологічної стійкості працівника.

Водночас зафіксовано негативний кореляційний зв'язок між низьким рівнем життєстійкості та показником гнучкості ($r = -0,41$; $p \leq 0,01$), що свідчить про труднощі адаптації до змін, ригідність поведінки та недостатню здатність до перебудови діяльності в умовах професійного стресу.

Результати дослідження свідчать про те, що життєстійкість працівників освітніх організацій тісно пов'язана з розвитком механізмів саморегуляції поведінки та виступає важливим психологічним чинником професійної ефективності в організаційному середовищі. Високий рівень життєстійкості супроводжується здатністю до усвідомленого планування діяльності, ефективного програмування професійних дій, емоційного самоконтролю, адаптивності та конструктивної взаємодії в колективі. Натомість недостатній рівень життєстійкості асоціюється зі зниженням гнучкості поведінки, труднощами саморегуляції, недостатньою адаптацією до професійних змін та ризиком емоційного виснаження.

Отримані результати підтверджують доцільність упровадження ціле-спрямованих програм психологічного супроводу, спрямованих на розвиток навичок саморегуляції, емоційної стійкості, адаптивності, професійної витривалості та конструктивної взаємодії працівників освітніх організацій.

2.3. Психологічне забезпечення розвитку життєстійкості працівників в організаційних колективах (для педагогічних працівників)

У сучасних умовах соціальних трансформацій, професійної нестабільності, інформаційного перевантаження та високого рівня психоемоційного напруження проблема психологічного забезпечення розвитку життєстійкості педагогічних працівників набуває особливої актуальності [5; 6; 28]. Освітня сфера належить до професій із підвищеним рівнем емоційного навантаження, оскільки педагогічна діяльність передбачає постійну взаємодію з людьми, високий рівень відповідальності, необхідність швидкого прийняття рішень, емоційну включеність у професійний процес та адаптацію до постійних змін [12; 13]. У зв'язку з цим життєстійкість педагогічних працівників виступає важливим психологічним ресурсом, що забезпечує професійну ефективність, психологічне благополуччя та здатність до конструктивного подолання труднощів.

У сучасній організаційній психології психологічне забезпечення розвитку життєстійкості розглядається як цілісна система організаційних, психолого-педагогічних і соціально-психологічних заходів, спрямованих на формування, підтримку та розвиток внутрішніх ресурсів особистості працівника [5; 12; 23]. Основною метою такого забезпечення є створення умов для збереження психічного здоров'я, підвищення адаптивності, розвитку емоційної стійкості та попередження професійного вигорання педагогів.

Особливої актуальності проблема розвитку життєстійкості педагогічних працівників набуває в умовах воєнного стану, соціальної нестабільності, реформування системи освіти та впровадження нових освітніх стандартів [24; 25; 26]. У таких умовах педагоги змушені працювати в ситуації постійної невизначеності, підвищеного рівня стресу та емоційного виснаження. Саме тому психологічне забезпечення розвитку життєстійкості виступає важливим напрямом діяльності сучасних освітніх організацій.

Одним із ключових напрямів психологічного забезпечення є формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі. Позитивний психологічний клімат створює умови

для емоційної підтримки, довіри, відкритої комунікації та конструктивної взаємодії між працівниками [5; 12]. Дослідження свідчать, що педагоги, які працюють у сприятливому психологічному середовищі, демонструють вищий рівень життєстійкості, емоційної стабільності та професійної мотивації. Натомість конфліктність, авторитарний стиль управління та недостатня підтримка з боку адміністрації можуть сприяти розвитку професійного вигорання та психологічної дезадаптації [5; 6].

Важливу роль у розвитку життєстійкості педагогічних працівників відіграє психологічна підтримка з боку керівництва закладу освіти. Керівник освітньої організації має не лише здійснювати адміністративне управління, а й виступати джерелом психологічної підтримки, створювати умови для професійного розвитку працівників, забезпечувати атмосферу безпеки та взаємоповаги. Підтримуючий стиль управління сприяє підвищенню рівня довіри в колективі, формуванню позитивної організаційної культури [5; 12] та розвитку психологічної стійкості працівників.

Особливого значення у психологічному забезпеченні розвитку життєстійкості набуває діяльність практичного психолога закладу освіти. Практичний психолог здійснює психологічний супровід педагогічних працівників, проводить психодіагностику рівня життєстійкості, емоційного стану, рівня професійного вигорання та психологічної адаптації. Отримані результати дозволяють визначити основні проблемні зони та розробити індивідуальні й групові програми психологічної підтримки.

Одним із найбільш ефективних засобів розвитку життєстійкості педагогічних працівників є тренінгові технології [17]. Психологічні тренінги спрямовані на розвиток емоційної саморегуляції, стресостійкості, комунікативних навичок, позитивного мислення та конструктивних копінг-стратегій [8; 21]. У процесі тренінгової роботи педагоги отримують можливість не лише засвоїти теоретичні знання, а й відпрацювати практичні навички ефективного реагування на стресові ситуації.

Особливу ефективність демонструють тренінги розвитку емоційної компетентності, оскільки емоційна регуляція є важливою складовою життєстійкості. Педагогічна діяльність пов'язана з високою емоційною включеністю, тому здатність усвідомлювати, контролювати та конструктивно виражати власні емоції є необхідною умовою професійної ефективності. Розвиток емоційної компетентності дозволяє педагогам знижувати рівень тривожності, уникати імпульсивних реакцій і підтримувати психологічну рівновагу в складних ситуаціях.

Важливим напрямом психологічного забезпечення є формування навичок стрес-менеджменту [8; 4]. У сучасних умовах педагоги часто стикаються з перевантаженням, високими вимогами до професійної діяльності та необхідністю швидкої адаптації до змін. Програми стрес-менеджменту спрямовані на розвиток здатності ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями, управляти власними ресурсами та підтримувати працездатність. До таких програм можуть входити техніки релаксації, дихальні вправи, методи саморегуляції, тайм-менеджменту та психологічного відновлення.

Не менш важливим є розвиток позитивного мислення як чинника життєстійкості [17; 11]. Позитивне мислення сприяє формуванню оптимістичного ставлення до життя, підвищує впевненість у власних можливостях і допомагає конструктивно сприймати труднощі. У психологічній практиці широко використовуються методи когнітивно-поведінкового підходу, спрямовані на зміну деструктивних переконань, розвиток позитивних когнітивних установок і формування навичок конструктивного аналізу проблемних ситуацій.

Важливу роль у розвитку життєстійкості відіграє формування навичок саморегуляції [9; 23]. Саморегуляція забезпечує здатність особистості свідомо керувати власними емоціями, поведінкою та психічними станами. Для педагогічних працівників особливо важливими є навички емоційного самоконтролю, планування діяльності, управління увагою та відновлення

психологічних ресурсів. Розвинена саморегуляція дозволяє педагогам ефективніше адаптуватися до професійних труднощів і знижує ризик емоційного виснаження.

Одним із перспективних напрямів психологічного забезпечення є впровадження програм профілактики професійного вигорання. Професійне вигорання є одним із найбільш поширених негативних наслідків тривалого професійного стресу в педагогічній діяльності [9]. Воно проявляється у вигляді емоційного виснаження, зниження професійної мотивації, негативного ставлення до роботи та погіршення психологічного самопочуття. Розвиток життєстійкості виступає важливим фактором профілактики вигорання, оскільки сприяє збереженню внутрішніх ресурсів особистості та підтриманню психологічного благополуччя.

У сучасних умовах особливого значення набуває також розвиток навичок психологічної взаємопідтримки в педагогічних колективах. Психологічна підтримка з боку колег сприяє зниженню рівня емоційного напруження, формуванню відчуття безпеки та приналежності до колективу. Важливими формами такої роботи можуть бути групи психологічної підтримки, супервізійні зустрічі, психологічні майстерні та професійні дискусійні клуби [23].

Ефективність психологічного забезпечення розвитку життєстійкості значною мірою залежить від комплексності та системності роботи. Одноразові психологічні заходи не забезпечують стійкого результату, тому важливим є створення цілісної системи психологічного супроводу педагогічних працівників. Така система має включати психодіагностику, психопросвіту, тренінгову роботу, індивідуальне консультування та профілактичні заходи.

Особливу увагу слід приділяти психопросвітницькій роботі, спрямованій на підвищення психологічної культури педагогічних працівників. Усвідомлення важливості психологічного здоров'я, навичок самодопомоги та своєчасного звернення по психологічну підтримку сприяє більш

ефективному розвитку життєстійкості та попередженню психологічних проблем.

Важливим аспектом психологічного забезпечення є також індивідуальний підхід до працівників. Рівень життєстійкості, особливості реагування на стрес та психологічні ресурси є індивідуальними характеристиками, тому психологічна підтримка має враховувати особистісні особливості кожного педагога, його професійний досвід, рівень емоційного навантаження та потреби.

Тому, психологічне забезпечення розвитку життєстійкості педагогічних працівників є важливим напрямом діяльності сучасних освітніх організацій. Воно передбачає створення сприятливих організаційно-психологічних умов, здійснення психологічного супроводу, розвиток емоційної компетентності, навичок стрес-менеджменту, саморегуляції та конструктивних копінг-стратегій. Розвиток життєстійкості сприяє підвищенню професійної ефективності педагогів, профілактиці професійного вигорання, збереженню психологічного здоров'я та формуванню позитивного соціально-психологічного клімату в організаційних колективах.

Отже, у сучасних умовах психологічне забезпечення розвитку життєстійкості педагогічних працівників повинно розглядатися як важлива складова системи управління персоналом та психологічного супроводу освітнього процесу. Комплексний підхід до розвитку життєстійкості створює умови для професійного зростання працівників, підвищення якості освітньої діяльності та забезпечення психологічної безпеки освітнього середовища.

Висновки до розділу 2

У другому розділі було здійснено емпіричне дослідження життєстійкості працівників освітньої організації та визначено її вплив на професійну ефективність в умовах організаційного середовища. Проведений аналіз наукових підходів до проблеми життєстійкості дозволив розглядати її як

інтегративну психологічну характеристику особистості, що забезпечує здатність працівника ефективно адаптуватися до професійних труднощів, підтримувати емоційну стабільність, продуктивність діяльності та конструктивну взаємодію в колективі.

Емпіричне дослідження проводилося на базі освітньої організації за участю 56 педагогічних працівників. Для досягнення мети дослідження було використано авторський тест-опитувальник «Життестійкість працівника в організаційному колективі» та методику «Стиль саморегуляції поведінки» В. Моросанова. Застосування зазначених методик дало можливість комплексно дослідити рівень життестійкості працівників, особливості розвитку регуляторних процесів особистості та визначити взаємозв'язок між показниками життестійкості й саморегуляції поведінки.

Результати дослідження засвідчили, що для більшості працівників характерний середній рівень життестійкості. Встановлено, що 55,4 % респондентів мають середній рівень життестійкості, 26,7 % – високий, а 17,9 % – низький. Отримані дані свідчать про те, що більшість педагогічних працівників загалом здатні підтримувати професійну ефективність та адаптуватися до професійних труднощів, однак частина досліджуваних характеризується недостатньою емоційною стійкістю, труднощами саморегуляції та підвищеним ризиком емоційного виснаження.

Аналіз структурних компонентів життестійкості показав, що найбільш розвиненими у працівників є показники взаємодії в колективі та емоційної стійкості, тоді як певні труднощі спостерігаються у сфері адаптивності та професійної витривалості. Виявлено, що частина респондентів недостатньо ефективно адаптується до професійних змін, відчуває труднощі в умовах підвищеного емоційного навантаження та демонструє ознаки професійного виснаження.

Результати дослідження за методикою «Стиль саморегуляції поведінки» В. Моросановою показали, що більшість працівників мають середній рівень розвитку саморегуляції поведінки. Найбільш сформованими компонентами

саморегуляції виявилися планування діяльності та оцінювання результатів, що свідчить про здатність працівників організовувати власну професійну діяльність і здійснювати професійну рефлексію. Водночас менш розвиненими виявилися показники гнучкості та моделювання професійних ситуацій, що може ускладнювати адаптацію працівників до змінних умов професійної діяльності.

Порівняльний аналіз результатів двох методик дозволив встановити, що високий рівень життєстійкості супроводжується більш сформованими навичками саморегуляції поведінки. Працівники з високими показниками життєстійкості характеризуються здатністю до емоційного самоконтролю, ефективного планування діяльності, програмування професійних дій, самостійності та конструктивної взаємодії в колективі. Натомість низький рівень життєстійкості асоціюється з труднощами саморегуляції, недостатньою гнучкістю поведінки, емоційним виснаженням та зниженням професійної ефективності.

Проведений кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта лінійної кореляції Пірсона підтвердив наявність статистично значущих взаємозв'язків між показниками життєстійкості та компонентами саморегуляції поведінки. Встановлено позитивні кореляційні зв'язки між емоційною стійкістю та загальним рівнем саморегуляції, адаптивністю та гнучкістю поведінки, професійною витривалістю та програмуванням діяльності, а також між життєстійкістю й показниками планування та самостійності. Це підтверджує, що саморегуляція виступає важливим психологічним механізмом забезпечення професійної ефективності та психологічної стійкості працівників.

Отримані результати свідчать про необхідність цілеспрямованого психологічного супроводу педагогічних працівників, спрямованого на розвиток емоційної стійкості, адаптивності, професійної витривалості, навичок саморегуляції та конструктивної взаємодії в колективі. Особливого значення набуває впровадження тренінгових програм розвитку життєстійкості, профілактики професійного вигорання, формування навичок стрес-менеджменту та підтримки психологічного благополуччя працівників освітніх організацій.

Таким чином, результати проведеного дослідження підтвердили, що життєстійкість є важливим психологічним чинником професійної ефективності працівників в організаційних колективах та тісно пов'язана з розвитком механізмів саморегуляції поведінки, емоційної стабільності та адаптаційних ресурсів особистості.

ВИСНОВКИ

У сучасних умовах суспільних трансформацій, зростання професійного навантаження, інформаційної перенасиченості та підвищеного рівня психоемоційного напруження проблема життєстійкості працівників набуває особливої актуальності [5; 6; 28]. Організаційне середовище, зокрема освітня сфера, характеризується високим рівнем відповідальності, необхідністю швидкої адаптації до змін, інтенсивною міжособистісною взаємодією та постійним впливом стресогенних чинників. У таких умовах життєстійкість виступає важливим психологічним ресурсом особистості, що забезпечує ефективність професійної діяльності, психологічне благополуччя та здатність до конструктивного подолання професійних труднощів.

У процесі теоретичного аналізу наукових джерел було встановлено, що життєстійкість розглядається як інтегративна характеристика особистості, яка поєднує емоційні, когнітивні, мотиваційні та поведінкові компоненти, що забезпечують ефективну адаптацію до стресових ситуацій та професійних викликів. Узагальнення наукових підходів дозволило визначити життєстійкість як систему внутрішніх психологічних ресурсів, які сприяють підтриманню емоційної рівноваги, професійної продуктивності,

саморегуляції поведінки та конструктивної взаємодії в організаційному середовищі.

У роботі обґрунтовано, що життєстійкість працівників є важливим чинником професійної ефективності в організаційних колективах. Високий рівень життєстійкості забезпечує здатність працівників ефективно адаптуватися до професійних змін, зберігати працездатність у стресових ситуаціях, контролювати емоційні реакції та підтримувати позитивну професійну взаємодію. Натомість недостатній рівень життєстійкості може призводити до емоційного виснаження, професійного вигорання, труднощів адаптації, погіршення психологічного клімату в колективі та зниження професійної продуктивності.

Емпіричне дослідження проводилося на базі освітньої організації за участю 56 педагогічних працівників. Для досягнення мети дослідження було використано авторський тест-опитувальник «Життєстійкість працівника в організаційному колективі» та методику «Стиль саморегуляції поведінки» В. Моросанова. Застосування зазначених методик дозволило комплексно дослідити рівень життєстійкості працівників, особливості розвитку саморегуляції поведінки та визначити взаємозв'язок між досліджуваними психологічними характеристиками.

Результати дослідження засвідчили, що для більшості респондентів характерний середній рівень життєстійкості. Встановлено, що 55,4 % працівників мають середній рівень життєстійкості, 26,7 % – високий, а 17,9 % – низький. Отримані результати свідчать про те, що більшість педагогічних працівників загалом здатні підтримувати професійну ефективність та адаптуватися до професійних труднощів, однак частина досліджуваних характеризується недостатнім рівнем емоційної стійкості, труднощами саморегуляції та ризиком професійного виснаження.

Аналіз структурних компонентів життєстійкості дозволив встановити, що найбільш сформованими у працівників є показники емоційної стійкості та конструктивної взаємодії в колективі. Водночас певні труднощі спосте-

рігаються у сфері адаптивності та професійної витривалості. Частина респондентів виявила недостатню здатність ефективно адаптуватися до професійних змін, підтримувати стабільну працездатність у ситуаціях підвищеного навантаження та зберігати психологічну рівновагу в умовах стресу.

Результати дослідження за методикою «Стиль саморегуляції поведінки» В. Моросанової показали, що більшість працівників мають середній рівень розвитку саморегуляції поведінки. Найбільш розвиненими компонентами саморегуляції виявилися планування діяльності та оцінювання результатів, що свідчить про здатність працівників організовувати власну професійну діяльність, здійснювати професійну рефлексію та контролювати результати діяльності. Водночас менш сформованими виявилися показники гнучкості та моделювання професійних ситуацій, що може ускладнювати адаптацію працівників до змінних умов професійної діяльності та ефективного реагування на професійні виклики.

Порівняльний аналіз результатів авторського тесту-опитувальника та методики В. Моросанової засвідчив наявність тісного взаємозв'язку між рівнем життєстійкості та розвитком регуляторних процесів особистості. Працівники з високим рівнем життєстійкості характеризуються більш сформованими навичками планування, програмування професійної діяльності, оцінювання результатів, самостійності та емоційного самоконтролю. Натомість респонденти з низьким рівнем життєстійкості частіше демонструють труднощі саморегуляції, недостатню гнучкість поведінки, емоційну нестабільність та зниження професійної ефективності.

Проведений кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта лінійної кореляції Пірсона підтвердив наявність статистично значущих взаємозв'язків між показниками життєстійкості та компонентами саморегуляції поведінки. Встановлено позитивні кореляційні зв'язки між емоційною стійкістю та загальним рівнем саморегуляції, адаптивністю та гнучкістю поведінки, професійною витривалістю та програмуванням діяльності, а також між життєстійкістю та показниками планування й самостійності. Отримані

результати підтверджують, що саморегуляція виступає важливим психологічним механізмом забезпечення професійної ефективності, адаптації та психологічної стійкості працівників в організаційному середовищі.

У роботі доведено, що розвиток життєстійкості працівників потребує системного психологічного супроводу, спрямованого на формування емоційної стійкості, адаптивності, професійної витривалості, навичок саморегуляції та конструктивної міжособистісної взаємодії. Особливого значення набуває впровадження тренінгових програм розвитку життєстійкості, стресостійкості, емоційної компетентності та профілактики професійного вигорання.

Теоретичне та практичне значення дослідження полягає у розширенні наукових уявлень про життєстійкість як чинник професійної ефективності працівників організаційних колективів, а також у можливості використання отриманих результатів у діяльності психологічної служби закладів освіти, системі професійного розвитку педагогічних працівників та організації психологічного супроводу персоналу.

Перспективи подальших наукових досліджень вбачаються у вивченні впливу життєстійкості на професійну адаптацію працівників різних сфер діяльності, дослідженні взаємозв'язку життєстійкості з професійним вигоранням, емоційним інтелектом та психологічним благополуччям, а також у розробленні та апробації комплексних програм психологічного розвитку життєстійкості працівників в умовах сучасних організаційних викликів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрєєва О. С. Цифрові бар'єри та емоційне вигорання в умовах віддаленої взаємодії. Вісник психології. 2024. Вип. 28. С. 33–38.
2. Барон-Коен С. Гендерні відмінності у когнітивному розвитку. Лондон : Penguin, 2022. 300 с.
3. Бойко В. В. Діагностика емоційного вигорання (оновлена версія для цифрового середовища). Психометрія. 2022. № 4. С. 115–120.
4. Бойко В. В. Енергія емоцій у міжособистісній взаємодії. Київ : Вища школа, 2023. 450 с.
5. Боденко А. Особливості використання інструментарію організації дистанційної роботи у сфері маркетингу на релокованих підприємствах // Науковий вісник Полісся. – 2025. – № 31. – С. 199–210.
6. Гриневич Л. М. Дистанційна освіта: від викликів до рішень. Київ : Знання, 2023. 140 с.
7. Гриневич Л. М. Освітнє середовище в умовах глобальних криз: психолого-педагогічний дискурс. Київ : Основа, 2024. 215 с.
8. Десі Е., Раян Р. Внутрішня мотивація в умовах цифрового навчання. Нью-Йорк : Plenum, 2023. 350 с.
9. Доценко В. В. Феномен «Zoom-втоми»: нейропсихологічні та соціальні чинники. Психологія і суспільство. 2024. № 1. С. 55–60.
10. Дробот О. В. Мотивація студентів до дистанційного навчання в умовах пандемії // Психологія та соціальна робота. – 2020. – № 1(51). – С. 1–10
11. Зязюн І. А. Педагогічна майстерність у вимірах дистанційної освіти. Київ : Вища школа, 2022. 410 с.
12. Іванова Н. В. Нейрофізіологія уваги в умовах багатозадачності. Нейронауки. 2025. Т. 15. С. 45–52.
13. Канеман Д. Мислення швидко й повільне (оновлений переклад). Київ : Наш Формат, 2023. 470 с.

14. Корольчук М. С. Психофізіологія стресостійкості в екстремальних умовах. Київ : Ельга, 2024. 380 с.
15. Костенко О. В., Кирилова А. С. Управління командою в умовах віддаленої роботи: психологічні, комунікаційні та часові аспекти // Трансформаційна економіка. – 2026. – № 14. – С. 1–10.
16. Леонтьєв О. М. Психологія діяльності та комунікації (сучасне переосмислення). Київ : Либідь, 2024. 280 с.
17. Маленко О. В. Правове регулювання дистанційної роботи в Україні: забезпечення паритету інтересів працівника та роботодавця // Аналітично-порівняльне правознавство. – 2026. – № 1. – С. 1–8.
18. Мусатов С. І. Психологія праці та організаційна поведінка у віртуальному просторі. Харків : Око, 2023. 340 с.
19. Назаренко А. М. Когнітивні спотворення у підлітків в соціальних мережах. Питання психології. 2023. № 3. С. 112–118.
20. Небилиця О. Маркетингова дистанційна робота на релокованих підприємствах: виклики та перспективи // Herald of Khmelnytskyi National University. – 2025. – № 346. – С. 5–21.
21. Носенко Е. Л. Психологічні аспекти цифрової трансформації комунікації: виклики та стратегії. Дніпровський науковий часопис. 2023. № 2. С. 24–30.
22. Орел В. Є. Психічне вигорання: системний аналіз феномену. Психологічний журнал. 2023. № 1. С. 120–125.
23. Орлов Ю. М. Психологія саногенного мислення та самоконтролю. Київ : Просвіта, 2023. 270 с.
24. Османова А. М. Концептуальні підходи до онлайн-консультування та психотерапії в системі кризової психологічної допомоги // Ментальне здоров'я. – 2025. – № 4. – С. 1–12.
25. Пасічник І. Д. Вольова саморегуляція підлітків у цифровому навчанні. Острог : НаУОА, 2024. 195 с.

26. Пометун О. І. Інтерактивні технології навчання: цифрова версія. Київ : А.С.К., 2023. 160 с.
27. Пренскі М. Взаємодія «цифрових аборигенів» у постпандемічному світі. Освітні технології. 2023. № 2. С. 38–44.
28. Приходько Ю. І. Словник сучасної психології: термінологія епохи цифровізації. Київ : Каравела, 2024. 400 с.
29. Сапольскі Р. Біологія поведінки: чому ми робимо те, що робимо. Київ : Наш Формат, 2022. 620 с.
30. Селігман М. Нова позитивна психологія та процвітання. Нью-Йорк : Free Press, 2023. 380 с.
31. Семиченко В. А. Психологія взаємодії в системі «людина-техніка». Київ : Каравела, 2023. 320 с.
32. Соколов О. Г. Психологія цифрової залежності та вигорання. Харків : Фоліо, 2024. 250 с.
33. Татенко В. О. Психологія суб'єкта як творця власного життя. Київ : Либідь, 2022. 260 с.
34. Титаренко Т. М. Психологічне благополуччя особистості у травмованому суспільстві. Київ : Каравела, 2024. 230 с.
35. Франкл В. Сказати життю «Так!» (у новій редакції). Харків : КСД, 2024. 170 с.
36. Фройд З. Нарис психоаналізу (переклад з новими примітками). Харків : Фоліо, 2023. 180 с.
37. Ялом І. Екзистенціальна терапія та пошук сенсу в ізоляції. Київ : Клас, 2024. 560 с.
38. Leiter M. P., Maslach C. Burnout in the Digital Age: New Perspectives. *Journal of Applied Psychology*. 2023. Vol. 45, № 1. P. 42–55.

ДОДАТКИ

Додаток А

Авторський тест-опитувальник «Життестійкість працівника в організаційному колективі»

Інструкція. «Прочитайте кожне твердження та оцініть, наскільки воно відповідає Вашій поведінці та самопочуттю у професійній діяльності».

Шкала відповідей:

- 1 – повністю не погоджуюсь
- 2 – скоріше не погоджуюсь
- 3 – важко відповісти
- 4 – скоріше погоджуюсь 5 – повністю погоджуюсь

Твердження опитувальника

1. У складних робочих ситуаціях я здатний(а) контролювати свої емоції.
2. Після професійних невдач я швидко відновлюю внутрішню рівновагу.
3. Стресові ситуації не знижують мою працездатність.
4. Я легко пристосовуюсь до нових умов роботи.
5. Зміни в організації не викликають у мене тривалого напруження.
6. Я швидко освоюю нові професійні вимоги.
7. Навіть при значному навантаженні я зберігаю продуктивність роботи.
8. Я здатний(а) ефективно працювати протягом тривалого часу.
9. Професійні труднощі мотивують мене шукати нові рішення.
10. Я легко знаходжу спільну мову з колегами.
11. У конфліктних ситуаціях я намагаюсь підтримувати конструктивний діалог.
12. Я відчуваю себе повноцінним членом колективу.
13. Я заздалегідь планую свої професійні дії.
14. Перед виконанням завдань я визначаю послідовність роботи.
15. Я вмію правильно розподіляти свій робочий час.
16. Я намагаюсь передбачати можливі труднощі у роботі.
17. Перед прийняттям рішення я аналізую можливі наслідки.
18. Я враховую різні варіанти розвитку професійної ситуації.
19. Я чітко визначаю способи досягнення професійної мети.
20. У складних ситуаціях я здатний(а) діяти послідовно.
21. Я дотримуюсь визначеного плану діяльності.
22. Я аналізую результати своєї професійної діяльності.

23. Я здатний(а) помічати власні помилки та виправляти їх.
24. Я оцінюю ефективність своїх професійних рішень.
25. Я легко змінюю спосіб дій залежно від ситуації.
26. У нових умовах я швидко знаходжу ефективні рішення.
27. Я готовий(а) переглядати свої професійні підходи.
28. Я здатний(а) самостійно приймати професійні рішення.
29. Я беру відповідальність за результати своєї роботи.
30. Я можу ефективно працювати без постійного контролю.

Обробка результатів. Усі твердження оцінюються прямо: від 1 до 5 балів.

Загальна кількість балів:

мінімум – 30;

максимум – 150.

Інтерпретація результатів

Рівень життєстійкості	Кількість балів
Низький	30–69
Середній	70–109
Високий	110–150

Інтерпретація за шкалами

Шкала	Номери тверджень
Емоційна стійкість	1–3
Адаптивність	4–6
Професійна витривалість	7–9
Взаємодія в колективі	10–12
Планування	13–15
Моделювання	16–18
Програмування	19–21
Оцінювання результатів	22–24
Гнучкість	25–27
Самостійність	28–30

Опитувальник
«Стиль саморегуляції поведінки» В. Моросанова

Інструкція: Пропонуємо Вам ряд висловлювань про особливості поведінки.

Послідовно прочитавши кожне висловлювання, виберіть один з чотирьох можливих відповідей: «Правильно», «Мабуть, вірно», «Мабуть, невірно», «Неправильно» та поставте хрестик у відповідній графі на аркуші відповідей. Не пропускайте жодного висловлювання.

Пам'ятайте, що не може бути хороших чи поганих відповідей, тому що це не випробування Ваших здібностей, а лише виявлення індивідуальних особливостей Вашої поведінки.

Текст опитувальника

1. Свої плани на майбутнє люблю розробляти в найменших деталях.
2. Люблю всякі пригоди, можу йти на ризик.
3. Намагаюся завжди приходити вчасно, але тим не менш часто запізнююся.
4. Дотримуюся девізу: «Вислухай пораду, але спроби на власний розсуд».
5. Часто покладаюся на свої здібності орієнтуватися по ходу справи і не прагну заздалегідь уявити послідовність своїх дій.
6. Оточуючі відзначають, що я недостатньо критичний до себе і своїх дій, але сам я це не завжди помічаю
7. Напередодні контрольних або іспитів у мене зазвичай з'являлося відчуття, що мені не вистачило 1-2 днів для підготовки.
8. Щоб відчувати себе впевнено, необхідно знати, що чекає на тебе завтра.
9. Мені важко себе змусити щось переробляти, навіть якщо якість зробленого мене не влаштовує.
10. Не завжди помічаю свої помилки, частіше це роблять оточуючі мене люди.
11. Перехід на нову систему роботи не завдає мені особливих незручностей.
12. Мені важко відмовитися від прийнятого рішення навіть під впливом близьких мені людей.
13. Я не відношу себе до людей, життєвим принципом яких є «Сім разів відміряй, один раз відріж».
14. Ненавиджу, коли мене опікують і за мене щось вирішують.
15. Не люблю багато роздумувати про своє майбутнє.
16. У новому одязі часто відчуваю себе ніяково.
17. Завжди заздалегідь планую свої витрати, не люблю робити незапланованих покупок.

18. Уникаю ризику, погано справляюся з несподіваними ситуаціями.
19. Моє ставлення до майбутнього часто змінюється: то будую «райдужні» плани, то майбутнє здається мені «похмурим»
20. Завжди намагаюся продумати способи досягнення мети, перш ніж почну діяти.
21. Віддаю перевагу зберігати незалежність навіть від близьких мені людей.
22. Мої плани на майбутнє зазвичай реалістичні, і я не люблю їх змінювати.
23. У перші дні відпустки (канікул) при зміні способу життя завжди з'являється почуття дискомфорту.
24. При великому обсязі роботи неминуче страждає якість результатів.
25. Люблю зміни в житті, зміну обстановки і способу життя.
26. Не завжди вчасно помічаю зміни обставин і через це терплю невдачі.
27. Буває, що наполягаю на своєму, навіть коли не впевнений у своїй правоті.
28. Люблю дотримуватися заздалегідь наміченого на день плану.
29. Перш ніж з'ясовувати стосунки, намагаюся уявити собі різні способи подолання конфлікту.
30. У разі невдачі завжди шукаю, що ж було зроблено неправильно.
31. Не люблю посвячувати кого-небудь в свої плани, рідко дотримуюся чужих порад.
32. Вважаю розумним принцип: спочатку треба вплутатися в бій, а потім шукати засоби для перемоги
33. Люблю помріяти про майбутнє, але це скоріше фантазії, ніж реальність.
34. Намагаюся завжди враховувати думку товаришів про себе та свою роботу.
35. Якщо я зайнятий чимось важливим для себе, то можу працювати в будь-якій обстановці.
36. В очікуванні важливих подій прагну заздалегідь уявити послідовність своїх дій за того чи іншого розвитку ситуації.
37. Перш ніж взятися за справу, мені необхідно зібрати докладну інформацію про умови його виконання і супутніх обставин
38. Рідко відступаю від розпочатої справи.
39. Часто допускаю недбале ставлення до своїх зобов'язань в разі втоми і поганого самопочуття.
40. Якщо я вважаю, що правий, то мене мало хвилює думка оточуючих про мої дії.
41. Про мене кажуть, що я «розкидаюся», не вмію відокремити головне від другорядного.
42. Я не вмію і не люблю заздалегідь планувати свій бюджет.
43. Якщо в роботі не вдалося домогтися певної якості, яка б мене

влаштовувала, прагну переробити, навіть якщо оточуючим це не важливо.

44. Після вирішення конфліктної ситуації часто подумки до неї повертаюся, перевіряю вжиті заходи і результати.

45. Невимушено відчуваю себе в незнайомій компанії, нові люди мені зазвичай цікаві.

46. Зазвичай різко реагую на заперечення, намагаюся думати і робити все по-своєму.