

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ГНАТЮКА
Факультет педагогіки і психології
Кафедра психології**

Кваліфікаційна робота

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ
ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ**

Спеціальність 053 Психологія

Освітня програма «Психологія бізнесу і управління»

**Здобувачки
другого (магістерського) рівня вищої освіти
Комарницької Наталії Іванівни**

НАУКОВИЙ КЕРІВНИК:
доктор психологічних наук,
професор Орап Марина Олегівна

РЕЦЕНЗЕНТ:
доктор педагогічних наук,
професор, завідувач кафедри соціальної роботи
ТНПУ імені Володимира Гнатюка
Сорока Ольга Вікторівна

Тернопіль - 2025

ЗМІСТ

ВСТУП	3 - 7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ	8 - 31
1.1. Аналіз психологічних досліджень феномену життєстійкості	8 - 13
1.2. Умови невизначеності та її психологічні характеристики	13 - 22
1.3. Специфіка професійної діяльності в умовах невизначеності та її взаємозв'язок із життєстійкістю працівників	22 - 32
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ	33 - 55
2.1. Дизайн емпіричного дослідження	33 - 39
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження	39 - 55
РОЗДІЛ 3 РОЗДІЛ 3. ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА ПІДВИЩЕННЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ПРАЦІВНИКІВ	56- 81
3.1. Аналіз психологічної практики підвищення життєстійкості	56 - 62
3.2. Створення та апробація тренінгової програми розвитку життєстійкості працівників	62 - 81
ВИСНОВКИ	82 - 84

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

ВСТУП

Актуальність дослідження зумовлена сучасними соціально-економічними та політичними умовами життя в Україні. Повномасштабна війна росії з Україною змінила умови проживання, здійснення економічної діяльності, що, звісно, призвело до істотних змін у психічному житті людей загалом, та у професійній діяльності зокрема. До шоку, паніки, стресу та інших гострих психологічних реакцій на початок повномасштабного вторгнення росії в Україну на третьому-четвертому роках війни додалися постійна тривожність, напруга та усвідомлення крихкості і невизначеності майбутнього. Про це свідчать результати досліджень українських психологів, зокрема, Л.Карамушки, О.Кокуна, О.Креденцер, В.Лагодзінської, Л.Сердюк, Т.Титаренко, О.Чиханцової та інших. Таким чином, сучасне життя, яке є напруженим і непередбачуваним, вимагає не лише здатності протистояти стресу, але й здійснювати життєздійснення у стресових умовах. Це актуалізує проблему психологічних ресурсів людини у протистоянні складним умовам життя та подоланні життєвих перешкод. Сучасна психологія операціоналізує цю здатність через введення конструкту «hardiness», що в україномовній психологічній літературі перекладається як «життєстійкість». Розвиток психологічних досліджень феномену життєстійкості демонструє поступ від розуміння його як здатності протистояти стресу (S. Kobasa, S.Maddi), відновлюватись після впливу стресогенних факторів (P.Bartone, S.Escolas) до вивчення життєстійкості як особистісного конструкту, який загалом визначає здатність людини виживати, долати життєві перешкоди та здійснювати активне життєздійснення (Т. Титаренко, Т. Ларіна). Це, у свою чергу, спричинило до прикладних досліджень – вивчення впливу життєстійкості на здійснення професійної діяльності загалом (Г.Варіна, О.Кокун, М. Cash, D. Gardner, R. Greene, K. Nowack), освітньої професійної діяльності (А.Базиленко, І.Кущенко, Ю.Раєвська, М. Khaledian, S. Oreyemi), медичної професійної діяльності (Y. Jamal, A. Khademi, M. Zadeh), управлінської діяльності (J. Calvo та G. García). Вивчався вплив життєстійкості на результати

навчальної діяльності, адаптованість та психологічне благополуччя учнів та студентів (G. Alfred, J. Bahadorikhosroshahi, R. Habibi-Kaleybar, P. Creed). Було виявлено, що феномен життєстійкості є комплексним феноменом, який інтегрує в собі індивідуально-типологічні та особистісні характеристики людини, а також її здатність до використання та поновлення власних психологічних ресурсів. Концепція життєстійкості людини активно розвивається та впроваджується в світі в сфері освіти та соціального захисту населення, галузі охорони здоров'я та догляду за хворими, у сфері громадської безпеки, військових операцій, спорту, бізнесу та сім'ї.

Таким чином ми, услід за відомими українськими та зарубіжними дослідниками (Л. Карамушка, О. Кокур) визначаємо, що, незважаючи на активні дослідження феномену життєстійкості у різних країнах та соціально-психологічних групах, проблема структури, детермінант, особливостей прояву та формування цього особистісного феномена залишається недостатньо дослідженою.

Сучасні дослідження, підкреслюючи, що світ характеризується невизначеністю, нелінійністю та багатовимірністю, активно вивчають власне здатність людини приймати цю невизначеність і функціонувати, не знижуючи ефективності життєдіяльності. Оскільки сучасна ситуація в Україні визначається саме як ситуація невизначеності, то емпіричне дослідження того, як саме прийняття цієї ситуації взаємодіє з іншими особистісними конструктами набуває неабиякої актуальності. Психологічні дослідження зосереджені на виявленні чинників, які допомагають адекватно функціонувати особистості у ситуації невизначеності. Серед таких чинників досліджують стресостійкість (В.Корольчук, В.Крайнюк, Н.Савелюк, М.Шпак), резильєнтність (М. Орап, О. Чиханцова), копінг-стратегії подолання (О.Р. Ткачишина), толерантність до невизначеності (І.В. Томаржевська), ідентичність особистості (А.Гусєв), професійну самоефективність (О. Креденцер) та професійне здоров'я (Т.Дзюба).

Проте питання на кшталт того, чи може людина почуватися суб'єктивно благополучною, спокійною в умовах невизначеності та як впливають на це компоненти її життєстійкості – залишається актуальним, дискусійним і недостатньо вивченим. Наукова увага психологів зараз пов'язана із пошуком тих чинників, які є істотним для формування життєстійкості працівників в умовах невизначеності. Важливим є те, що ситуація невизначеності в умовах повномасштабної війни є тривалими і пролонгованими, а отже, стрес є довготривалим, відтак, «супутніми» переживаннями є переживання безпорадності, розгубленості, апатії, і, як наслідок, професійне вигорання, неконтрольована агресія, особиста амбівалентність.

Аналіз наукової літератури демонструє, що проблема життєстійкості є актуальною психологічною проблемою. Однак, у цьому важливому питанні залишається багато недосліджених аспектів, і одним із таких є психологічні особливості життєстійкості працівників в умовах невизначеності, що й спричинило до вибору теми нашого магістерського дослідження «ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ».

Об'єкт дослідження – життєстійкість особистості.

Предмет дослідження – психологічні особливості життєстійкості працівників в умовах невизначеності.

Мета дослідження – виявити специфіку прояву життєстійкості працівників в умовах невизначеності, проаналізувати психологічні конструкти, які впливають на підвищення рівня життєстійкості в умовах невизначеності.

Завдання дослідження.

1. Здійснити теоретичний аналіз наукових теоретичних та практичних джерел з проблеми життєстійкості, психології невизначеності, з'ясувати специфіку проявів цих феноменів у професійній діяльності.
2. Теоретично обґрунтувати та виокремити психологічні конструкти та показники життєстійкості працівників, створити діагностичну

програму дослідження психологічних особливостей життєстійкості працівників в умовах невизначеності.

3. Здійснити емпіричне дослідження життєстійкості працівників у взаємозв'язку із показниками стресостійкості, толерантності до невизначеності та професійної самоефективності, здійснити якісний та кількісний аналіз результатів.
4. На основі аналізу результатів емпіричного дослідження розробити тренінгову програму з метою підвищення рівня життєстійкості працівників.

Гіпотеза дослідження полягає у передбаченні того, що ситуація невизначеності актуалізує психологічні механізми життєстійкості особистості та їх цілеспрямоване удосконалення приводить до підвищення загальної продуктивності та ефективності професійної діяльності працівників.

Наукове значення результатів дослідження полягає в уточненні психологічного змісту термінів «умови невизначеності» та «психологічні особливості життєстійкості», з'ясуванні та виокремленні тенденцій у науковому психологічному дослідженні процесуально особливостей феномену життєстійкості.

Практичне значення результатів роботи полягає у створенні діагностичної програми, яка дає змогу психологам та роботодавцям (рекрутерам, HR менеджерам) здійснювати аналіз індивідуальних особливостей життєстійкості працівника в умовах невизначеності та добирати відповідні методи її підвищення в умовах невизначеності. Результатом дослідження стало створення

У процесі дослідження були використані наступні **методи дослідження**.

1. **Теоретичні методи:** аналіз і синтез, узагальнення та систематизація, абстрагування та ідеалізація, метод моделювання та індуктивно-дедуктивний метод;
2. **Емпіричні методи:**
 - 1) опитувальник професійної життєстійкості (О.Кокун).

- 2) опитувальник «Виявлення толерантності до невизначеності» (С.Баднер)
 - 3) опитувальник професійної самоефективності (коротка версія) («Short Occupational Self-Efficacy Scale») (адаптація О.В. Креденцер;
 - 4) тест «Стійкість до стресу» (С.Д.Максименко, Карамушка Л.М., Т.В.Зайчикова);
 - 5) вільний асоціативний експерименту
3. **Математичні методи:** 1) методи первинної описової статистики; 2) методи математичної статистики (метод лінійної кореляції Пірсона, t – критерій Стьюдента).

Етапи дослідження.

1. Аналітико-синтетичний етап, пошуковий. У ході роботи було здійснено критичний аналіз наукових теоретичних та практичних досліджень феномену життєстійкості та пов'язаних із ним психологічних процесів та станів. На основі виокремлених основних чинників, що впливають на життєстійкість у ситуації невизначеності було створено діагностичну програму емпіричного дослідження: дібрано стандартизовані методики, які дають змогу емпірично дослідити визначені феномени.

2. Другий етап - організація та проведення емпіричного дослідження, що містить підготовку опитувальників використаних методик емпіричного дослідження, інструкцій, бланків, формування вибірки та реалізацію емпіричного дослідження.

3. На третьому етапі дослідження відбувалась якісна та кількісна оцінка отриманих емпіричних результатів, їх інтерпретація та формулювання практичних рекомендацій із підвищення рівня життєстійкості працівників у поєднанні із підвищенням їх стресостійкості, професійної самоефективності та толерантності до невизначеності.

Структура кваліфікаційної роботи. Робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

1.1. Аналіз психологічних досліджень феномену життєстійкості

Наукове психологічне осягнення феномену життєстійкості бере початок свого дослідження від праць S.Kobasa, яка у 70-х роках минулого здійснила дослідження менеджерів, які мали у своєму житті стреси. Досліджуючи те, яким чином респонденти реагували на життєві труднощі, стреси і потрясіння, дослідниця виявила, що існують певні особистісні характеристики, які відповідають за те, наскільки добре людина протистоїть життєвим негараздам і викликам. Вчена визначила ці характеристики наступним чином: 1) включеність (commitment), 2) контроль (control) та 3) прийняття виклику (challenge). Відтак, S.Kobasa запропонувала описувати структуру цих характеристик поняттям «stress hardiness», як здатність протистояти стресу. Подальші дослідження в цьому напрямку, здійснені у 80-х роках 20 століття групою вчених S. Kobasa, S. Maddi та S. Kahn (1982) розширили уявлення про «stress hardiness», поширивши його значення не лише на стресові ситуації, а загалом на життєві труднощі, складні обставини тощо і розглядаючи уже hardiness як цілісний конструкт особистості.

В україномовній науковій літературі цей термін спочатку перекладався як «стійкість», що описувала загалом і витривалість, і рівень енергії. На даному етапі досліджень термін «hardiness» перекладається як «життєстійкість» і в такому семантичному полі вивчається українськими психологами. Підвищений інтерес до цього феномену спостерігаємо у зв'язку із війною, оскільки ускладнені обставини життя зараз спостерігаються в усього українського суспільства, що вимагає підвищення рівня здатності їх долати, залишаючись професійно ефективним та ментально здоровим.

Як стверджують дослідники І. Бринза та О. Кузнєцова, «саме ситуації фрустрації, конфлікту, стресу, кризи та невизначеності є найбільш

релевантними для аналізу проявів життєстійкості» [Бринза]. Ці прояви належать до особистості людини, до проявів її життєдіяльності в аспекті здатності активно переживати негативні переживання, долати труднощі, приймати зміни. Різні ситуації (зазначені вище), котрі актуалізують життєстійкість, вимагають активізації різних аспектів цього феномену, у чому й полягає своєрідність проявів життєстійкості. До прикладу, у стані стресу життєстійкість проявляється як здатність бути продуктивним, витримувати навантаження, у ситуації кризи життєстійкість дає змогу ефективно приймати рішення, у стані невизначеності – дозволяє долати страх і тривогу і залишатись продуктивним, приймати обставини. Життєстійкість у стані фрустрації визначається як можливість впоратись з амбівалентністю почуттів, відчуттям розгубленості, пригніченості, зберегти відчуття жвавості та енергії. Життєстійкість у стані конфлікту – здатність до опанування станів гніву, роздратування, агресії, обурення, презирства, ненависті [Бринза].

Така розмаїтість проявів життєстійкості зумовлювала певне ототожнення цього феномену із стресостійкістю, витривалістю або безконфліктністю, що на даний час уже не впливає на наукові дослідження. Сучасні психологічні дослідження підкреслюють самостійну психологічну природу феномену життєстійкості. Тому основний фокус вчених спрямований на: 1) дослідження структури феномену, 2) визначення тих якостей людини (індивідних, індивідуальних, особистісних), які є істотними для функціонування життєстійкості особистості.

Т. Титаренко та Т. Ларіна однією з системоутворюючих ознак життєстійкості особистості визначають її контекстуальність. Це здатність дуже подібна до адаптивності, передбачає здатність людини «вписуватись у різноманітні контексти», адекватно реагуючи на виклики та прогнозуючи майбутнє [Титаренко] . Таким чином, як бачимо, життєстійкість нерозривно поєднана з здатністю до прогнозування, що значно зменшує тривожність у ситуаціях, які характеризуються невизначеністю умов.

Окремий напрям досліджень присвячений проблемі структури та складових частин життєстійкості. У класичному розумінні S.Kobasa та S.Maddi життєстійкість є системою взаємопов'язаних елементів:

1) Включеність, що передбачає активне залучення до подій власного особистого та професійного життя. Дослідники зазначають, що люди з високим рівнем життєстійкості мають високу включеність у роботу, активно беруть участь у подіях власного життя. Цей конструкт змушує людей думати, що вони контролюють події і ситуації, а відтак, можуть активно впливати на них, і, найголовніше – на свої психічні стани у різних життєвих ситуаціях. M. Alfred у 2011 році дослідив, що люди з високим рівнем включеності мають високий рівень самооцінності та здійснюють активну життєдіяльність.

2) Контроль є складовою життєстійкості, яка відповідає за впевненість людей в тому, що вони можуть мати вплив на оточення, життєві ситуації, відтак, загалом – на напрямок і цілі свого життя (а не відчувати себе жертвами обставин). Це передбачає розвиток внутрішнього локус контролю, покладання відповідальності за власне життя на себе, вихід із позиції жертви. Такі люди докладають зусиль, щоб перетворити негативні ситуації на позитивні, активно шукають позитивні сторони у всьому та власну перевагу.

3) Прийняття виклику – часто перекладається як «прийняття ризику». Проте йдеться не лише про небезпечні для життя ситуації, але про сприйняття життєвих труднощів як можливостей для змін і зростання. Високий рівень розвитку в людини цього компонента вказує на меншу її потребу в безпеці та менший страх зробити помилки, що сприяє особистісному зростанню. Відтак, такі люди вважають, що активне життєздійснення можливе лише за умов виходу «із зони комфорту», активної адаптації до нових умов. Це, у свою чергу, актуалізує питання постійного навчання та формування нових навичок. Люди з високим рівнем «прийняття виклику» мають високий рівень адаптивності, гнучкості та оптимізму.

У дослідженні Т. Майстренко [Майстренко] виокремлено чотири складових життєстійкості:

«1.Стресостійкість відображає здатність особистості ефективно взаємодіяти зі стресовими ситуаціями.

2.Резильєнтність відображає здатність особистості відновлюватися після труднощів та використовувати їх для особистісного зростання.

3.Життєздатність – це комплексна якість особистості, що відображає здатність безперервно та ефективно розв'язувати життєві завдання, використовуючи свої ресурси зі збереженням цілісності в умовах соціального буття.

4. Сенсожиттєва наповненість відображає здатність особистості знаходити нові сенси та цінності у реальності, що постійно змінюється. Людина з високим рівнем сенсожиттєвої наповненості може бачити можливості для розвитку та самореалізації навіть у складних ситуаціях» [Майстренко]. Таким чином, дослідниця робить акцент саме на тому, яким чином (продуктивно чи непродуктивно) особистість проживає складні життєві обставини, додаючи до цього аспекти сили та енергетичної наповненості особистості.

У наукових розвідках І.Германського та С.Кондратюка ознаками життєстійкості визначено як індивідуально-типологічні особливості (нервово-психічну витривалість), так і сформовані у соціумі здатності (моральна стійкість, впевненість, пізнавальний інтерес і пізнавальні потреби, критичне мислення та навички роботи з інформацією)

Аналіз наукової літератури демонструє, що немає єдиної точки зору стосовно того, які психологічні якості людини є в основі життєстійкості. Тому в цьому питанні є певні тенденції вивчення. Одна група вчених зосереджує увагу на виявленні індивідуально-типологічних передумов життєстійкості. До прикладу, українські дослідники І. Германський та С. Кондратюк основними предикторами життєстійкості визначають фізичну і психологічну витривалість, що обумовлена особливостями роботи вищої нервової діяльності. Це не значить, що люди з іншими типами ВНД не можуть оволодіти навичками аутотренігу, релаксації і навіть аутосугестії, проте

людям із сильною нервовою системою оволодіти цими навичками буде легше. О.І. Даниленко, І.В. Алексеєва у своєму дослідженні з'ясували, що загальна активність (комунікативна, інтелектуальна і психомоторна) мають пряму кореляцію з життєстійкістю, а показники емоційності – обернену кореляцію із трьома компонентами життєстійкості. У такому аспекті життєстійкість розглядається як форма виживання, як такі особливості організму, які дозволяють йому найбільш ефективно пристосовуватись до змін оточуючого середовища. Внаслідок цього і на цій же основі формуються такі індивідуально-типологічні характеристики як стійкість до стресу, витривалість, гнучкість, уважність та диференціація сприймання.

Інший напрям досліджень детермінант особистісної життєстійкості зосереджує увагу на особистісних характеристиках людини, тобто на таких, які піддаються формуванню і розвитку у процесі життєдіяльності. Відтак, на рівні соціально-психологічних характеристик до життєстійкості відносять сформовані впродовж життя аттитюди, цінності, мотиви і спрямованість, загалом. Про роль вищих цінностей і духовності як фактору життєстійкості говорять багато авторів. М.П. Гурьянова досліджуючи закономірності формування життєстійкості в умовах дисгармонійного соціуму і відмічає, що особлива роль у цьому вихованні належить духовності, здатності розуміти іншого, проявляти співчуття і милосердя. Т.М. Титаренко та Т.О. Ларіна життєстійкість особистості розглядають як вміння ефективно існувати всупереч життєвим перешкодам та труднощам, як здатність людини зберігати баланс між пристосуванням до нових вимог та прагненням жити гармонійно, повноцінно [Титаренко, ларіна]. С.Кондратюк дає узагальнене визначення життєстійкості, розуміючи її як інтегративну особистісну якість, що дає змогу успішно долати стресові ситуації, зберігаючи при цьому функціональність та оптимальний рівень працездатності [Кондратюк].

Це та інші дослідження життєстійкості привели увагу дослідників до проблеми професійної життєстійкості. Найбільш ґрунтовне дослідження зустрічаємо в українського психолога О.Кокуна, котрий визначає професійну

життєстійкість особистості «як системну особистісно-професійну властивість, що формується у фахівця упродовж професійного життя, виявляючись у певному рівні включеності у професійну діяльність, контролі за нею та прийнятті «професійних ризиків», і забезпечує його здатність протистояти несприятливим обставинам у роботі, запобігаючи розвитку професійної дезадаптації, розладам здоров'я та забезпечуючи особистісно-професійне зростання» [Кокун, с.75].

Т.Чернявська, вивчаючи життєстійкість в аспекті впливу останньої на професійну діяльність, зазначає, що здатність стійко витримувати життєві виклики істотно впливає на професійну діяльність у напрямку підвищення гнучкості, адаптивності і формування стратегій подолання перешкод у професійній діяльності [Чернявська]. Аналіз літератури демонструє пильну увагу сучасних українських психологів до цього феномену. М. Войтович та Т. Завадська вивчають професійну життєстійкість вихователів дитячих навчальних закладів, О.Корніяка – викладачів, а Г.Дзвоник – менеджерів. Професійну життєстійкість розглядають як детермінанту професійного здоров'я особистості (І.Жданова, Т.Абдулхалікова), у тісній взаємодії із професійною ідентичністю фахівця (І. Ющенко, Т.Панченко). Професійна життєстійкість розглядається і як чинник професійного довголіття, успішності фахівця та його конкурентоспроможності і конкурентоздатності. Сучасні дослідження акцентують увагу на тому, що саме в ситуаціях невизначеності рівень професійної життєстійкості визначає здатність фахівця успішно виконувати професійну діяльність та конкурувати з іншими фахівцями на ринку праці. Ці та інші проаналізовані нами дослідження демонструють, по-перше, тісну кореляцію загальної та професійної життєстійкості, та, по-друге, актуальність дослідження цього психологічного феномена.

1.2. Умови невизначеності та її психологічні характеристики

Розглядаючи проблему невизначеності ми в першу чергу звертаємо увагу на філософські та соціально-культурологічні дослідження, котрі

визначають загальні тенденції розвитку сучасного людства. Теорія, яка визначає спільні характеристики суспільства у певні суспільно-історичні епохи, говорить про те, що ми живемо у переломний момент переходу від стабільного світу до світу, котрий дуже швидко і кардинально змінюється. Таким чином, на перший план психологічних досліджень виходить проблема того, як діяти особистості в ситуації, коли зміни відбуваються дуже швидко, часто хаотично і непередбачувано, а майбутнє зовсім не піддається прогнозуванню.

Проблема толерантності до невизначеності («tolerance for ambiguity») не є відносно новим предметом психологічного дослідження, проте набуло нової актуальності в останні роки. Вперше термін «tolerance for ambiguity» використала ще у 40-х роках 20 століття Е. Френкель-Брусвік в контексті проблем етнічних стереотипів та антисемітизма (Frenkel-Brunswick, 1948). Дослідниця визначала толерантність до невизначеності як ставлення до ситуації, яка є неоднозначною, динамічною, невідомою тощо. Тенденція приймати рішення за принципом «чорне-біле», поспішати на шляху до розуміння, не приймати до уваги складні реалії, відкидати в цьому прагненні до розуміння потреби інших людей - визначалось як якість, протилежна до толерантності/інтолерантності до невизначеності. У праці 1949 року Е.Френкель-Брусвік розглядає толерантність до невизначеності як емоційну та перцептивну особистісну властивість.

Подальші дослідження поглиблювали розуміння природи і змісту толерантності до невизначеності. В першу чергу, саме поняття «ситуація невизначеності» має декілька основних тлумачень. Так С. Баднер виокремлює три характеристики невизначених ситуацій (новизна, складність, нерозв'язність) та, відповідно, три типи невизначених ситуацій: 1) нова, невідома, нестандартна (така, що обумовлена недостатньою кількістю чи відсутністю стимулів/подразників); 2) комплексна (така, що містить у собі занадто багато стимулів/подразників); 3) суперечлива (така, що містить суперечливі стимули/подразники) [6]. Р. Нортон у 1975 році, спираючись на

проведений ним контент-аналіз статей з «Psychological Abstracts» за 1933 – 1970 роки, що торкались проблем невизначеності, виокремив вісім різних категорій, що визначають невизначеність: 1) множинність суджень; 2) неточність, неповнота та фрагментарність; 3) вірогідність; 4) неструктурованість; 5) дефіцит інформації; 6) ненадійність; 7) несумісність та суперечливість; 8) незрозумілість. Але при цьому він зазначав, що «сутність кожної з категорій взаємно проникає в сутність усіх інших категорій». У тому ж 1975 році Крайтлер, Магуен та Крайтлер висловили припущення, про те що невизначені ситуації виникають з однієї з трьох головних причин: 1) ситуація може бути інтерпретована (пояснена) різними шляхами; 2) ситуація є складною для катетеризації; 3) ситуація включає у себе протиріччя чи конфлікт.

Слід зазначити, що проблема невизначеності в психологічних дослідженнях висвітлюється достатньо регулярно і в різних контекстах, у термінах, дещо схожими але такими, що не співпадають між собою, які пов'язані з неоднозначністю, складністю, невизначеністю, непередбачуваністю тощо, зокрема «uncertainty» (у перекладі: невизначеність, невпевненість, сумнівність, нерішучість, мінливість, нетвердість), «ambiguity» (у перекладі: неоднозначність, двозначність, неясність, амбівалентність), «indeterminacy» (невизначеність). Можна зазначити, що дані поняття виражають різні аспекти невизначеності [титаренко]. Поняття «uncertainty» означає невизначеність в строгому сенсі слова. Наступне поняття «ambiguity» характеризує амбівалентність, двозначність, порушення стереотипів. За поняттями «intolerance to uncertainty» і «intolerance to ambiguity», стоять багато схожих проявів, однак між ними є і важливі відмінності. Так, в контексті пізнавальної активності особистості перше поняття розглядається як «толерантність до невпевненості при недостатній інформованості», а друге – як «толерантність до неясності, двозначності, багатозначності стимулів, складності їх інтерпретації» [4, 7]. Інші основи для визначення відмінностей при розгляді даних понять, в клінічному аспекті, зазначають канадські

психологи S. Grenier, A. Barrette, R Ladouceur [7, 15], зокрема вони вказують, що двозначність – це сприйняття того, що існує тепер, а невизначеність характеризує майбутнє. Третє поняття - «indeterminacy» дослівно означає невизначеність і пов'язано з дихотомією фактичності і можливості, з проблемою детермінізму. Це означає, що все в світі зумовлено або зумовленість неповна [7]. Поведінка і психічні процеси людини не повністю підкорюються жорстким, причинно-наслідковим закономірностям. Різні можливості виникають при розриві детермінації, а поняття можливості тісно пов'язано з поняттям невизначеності, що означає наявність альтернативних можливостей. І навпаки, можливість може з'явитися тільки там, де існує неповна визначеність. Відмінність можливості і ймовірності полягає в наступному: можливість означає, коли щось в майбутньому реалізується через наші власні дії і іншим способом реалізуватися не може; ймовірність – коли щось трапляється або не трапляється незалежно від наших власних дій [7].

Серед українських дослідників даної проблеми, слід насамперед указати роботи С. Максименко [11], який невизначеність розглядає як стан (процес), що виникає в ситуації об'єднання мінливості ознак двох і більше психічних явищ; П. Лушина [10], який ситуації невизначеності розглядає як перехідні стани, що спонукають людину переживати позитивні емоції в нових неструктурованих, неоднозначних ситуаціях, сприймаючи їх не як загрозу, а як такі, що кидають виклик; А. Гусєва [2], який вбачає в ситуаціях невизначеності резерв різноманітних шляхів розвитку особистості та становлення нової ідентичності. Щодо здійснення класифікації ситуацій невизначеності, слід зазначити, що в психологічній науці є роботи з різних аспектів дослідження, зокрема: визначення типів ситуацій невизначеності в професійній діяльності педагога (Є. Кригер), типи ситуацій невизначеності в психології мислення і ризику (Т. Корнілова, Ю. Козелецький, Д. Канеман, С. Максименко, О. Луковицька, О. Лустина), типи ситуацій невизначеності в психології вибору суб'єкта (О. Леонт'єв, О. Мандрикова).

Також, невизначеність і типи відношення до неї були предметом наукового дослідження українського вченого П. В. Лушина. В своїй статті автор розглядає декілька типів відношення до невизначеності, серед яких інтолерантне і толерантне. Зокрема, в практиці надання психологічної допомоги клієнти у своєму ставленні до невизначеності і хаосу розподіляються на кілька груп [9]: • інтолерантний і «пасивний» тип відношення - ті, які страждають від невизначеності; • інтолерантний і «активний» або «регламентуючий» тип відношення - ті, хто вступає в боротьбу з нею, привносячи в своє життя максимум визначеності, регламентації в рамках існуючих схем і стандартів; • «утилітарний» тип відношення, який в загально-психологічних термінах може бути позначений як «толерантний до невизначеності» - ті, хто приймають невизначеність як неминучість, адаптуються, використовують її переваги. Окрім означених типів відношення до ситуацій невизначеності П. В. Лушин [9] виділяє ще одну особливу групу, до якої входять ті, хто не тільки активно впускає невизначеність в своє життя, але й стимулює її появу і прояви. Їх автор називає «хаотиками», які особисто породжують невизначеність і хаос. У представників даної групи немає необхідності толерувати невизначеність, вони відчують себе в ній як «риба у воді», такі люди не можуть жити в світі регламентації, шаблонів і запропонованих інструкцій і розкладів.

Українські дослідники, досліджують також ситуації невизначеності у роботі психолога, невизначеності у діяльності психологів залежно від видів його професійної діяльності..С.О.Хілько зазначає, що Аналіз сутності ситуацій невизначеності вказує, що типологія ситуацій невизначеності в професійній діяльності психолога поки спеціально не розглядалась, у зв'язку з чим пропонуємо свою типологію. За джерелом виникнення ситуацій невизначеності в професійній діяльності психологів можна виділити як внутрішні так і зовнішні: • внутрішні ситуації невизначеності пов'язані з внутрішніми протиріччями психолога, що виникають в процесі когнітивної побудови і осмислення образу професійної діяльності, суб'єкт-суб'єктних

відношень, побудови особистісної Я-концепції, побудові ієрархії смислів професійної діяльності; • зовнішні ситуації невизначеності виникають при взаємодії з зовнішнім середовищем, яке характеризується динамічністю, мінливістю, непередбачуваністю, а також враховуючи поліфункціональність самої діяльності психолога.

М.В.Папуча, досліджуючи вплив ситуації невизначеності на добробут особистості виявив, що загалом «життя людини в своїй екзистенційній основі наповнене невизначеністю, яка може бути позитивним фактором для виявлення людської свободи, креативності, життєвого інтересу та розвитку» [папуча], відтак, ситуація невизначеності може впливати на позитивні зміни в ціннісно-смісловій сфері особистості, на смисложиттєву наповненість особистості. Автор розрізняє і відокремлює ситуації невизначеності та ситуації екстремальні, зазначаючи, що останні впливають на життя людини радше негативно, руйнуючи її світогляд та підриваючи відчуття безпеки, та навіть змінюючи ідентичність людини. Завданням психологів у таких ситуаціях є допомога особистості «вбудувати» новий досвід у систему життєвих орієнтирів особистості, побудові нової ідентичності людини. [Папуча].

На думку Т. Дзюби, в умовах війни ситуація невизначеності розглядається як стан, який спонукає людину переживати емоції в нових, неструктурованих та неоднозначних ситуаціях [Дзюба]. Це дає «поле діяльності» для психолога – навчити людину сприймати ситуації невизначеності як потенційні можливості. Такий підхід дуже суголосний із тією складовою життєстійкості, яка називається «прийняття виклику». Таким чином, ситуації невизначеності і вимагають розвитку життєстійкості, і, водночас, є способом розвитку саме цієї особистісної риси.

Ю.В.Мельник, В.Ющенко та А.Резнік у своєму дослідженні з'ясували які емоційні переживання викликає у досліджуваних словосполучення «ситуація невизначеності»? Згідно з результатами дослідження у 82,6% це словосполучення викликає негативні емоційні переживання, зокрема:

«періодично неприємні спогади, страх, сум, тривога, невпевненість, безпорадність», і лише у 17,3% - позитивні, такі як «задоволеність, вдячність за отриманий досвід, вдячність, що це було, захват, інтерес» [Мельник]. Проте, ситуація невизначеності впливає не лише на емоційні реакції, вона стосується й більш глибоких особистісних структур. Як продемонструвала у своєму дослідженні Є.Степура, в ситуації невизначеності, коли інформації для моделювання та алгоритмування майбутнього недостатньо, необхідність прийняття рішення актуалізує саме цінності і сенсожиттєві орієнтації людини [Степура].

Ми у нашому дослідженні розуміємо невизначеність, услід за А.Куровою як «незавершеність процесу сприйняття або пізнання будь-чого, яка проявляється у ситуаціях, коли людина зіштовхується із браком, нечіткістю або суперечливістю інформації, яка надходить ззовні; нову, складну ситуацію, яка має багато суперечливих інтерпретацій або є нерозв'язною; повну відсутність інформації про способи дії у незнайомій ситуації; сукупність обставин, умов, які характеризуються неповнотою змісту або є інформаційно зашумленими. Основними рисами ситуації невизначеності вважають її новизну, складність, неоднозначність і суперечливість, у тому числі й темпоральну, непередбачуваність і численність наслідків або шляхів рішення життєвих ситуацій» [курова, с. 54]. Розглядаючи сучасну соціально-психологічну ситуацію, в якій перебуває українська молодь у зв'язку із повномасштабним вторгненням росії в Україну, ми цілком можемо стверджувати, що українські юнаки і юнки живуть у ситуації невизначеності. Відтак, у них формується (або уже сформовано) певне ставлення до ситуації невизначеності, яке позначається у психології терміном «толерантність/інтолерантність до невизначеності».

У найбільш загальному вигляді можна виокремити дві основні концепції підходів до розуміння природи феномену толерантності до невизначеності. Представники західної наукової традиції розуміють толерантність до невизначеності як: індивідуальну (особистісну) змінну, індивідуальну

схильність, здібність, що має відношення до когнітивної та емоційно-вольової сфери особистості, тенденцію сприймання, культуральну складову, розбіжність реакцій та характеристику індивідуальної саморегуляції. Представники вітчизняної наукової школи схильні розглядати толерантність до невизначеності як один з різновидів феномену толерантності, соціально-психологічну настанову, особистісну характеристику або використовувати для її визначення поняття когнітивного стилю [Павленко Г, Томаржевська, І].

Більшість зарубіжних вчених розглядають толерантність до невизначеності як рису особистості. Так Р.Халлман пропонує толерантність до невизначеності розглядати як «здатність розуміти конфлікт та напруження, котрі виникають в ситуації подвійності, невизначеності та проявляються у прийнятті невідомого, здатності протистояти у суперечливій ситуації». Р. Нортон пропонує розглядати інтолерантність до невизначеності як рису особистості, що пов'язана з низкою поведінкових феноменів, наприклад із небажанням аналізувати проблеми в конкретних термінах та надаючи перевагу ясним, зрозумілим ситуаціям. Як базову рису особистості толерантність до невизначеності розглядають Е. МакДоналд, С. Баднер та У.Сіданіус, що передбачає погляд на конструкт як стабільний у часі, як такий, що змінюється лише під впливом нового досвіду або цілеспрямованої активності самого суб'єкта. Альтернативний погляд на толерантність до невизначеності передбачає розгляд її як динамічної характеристики, що в свою чергу передбачає активність особистості в умовах змін, оволодіння новими метакогнітивними навичками, що дозволять подолати протиріччя, породжені даною ситуацією чи завданням. Тобто, в цьому ракурсі толерантність до невизначеності розглядають як процесуальну характеристику, що регулює процес переробки інформації (К. Merenluoto та Е. Lehtinen).

Проблема толерантності до невизначеності в дослідженнях українських вчених теж знайшла своє місце. Так, П. Лушин, досліджуючи провідну умову супроводу особистості в умовах перехідного періоду розглядає типи ставлень до невизначеності, серед яких інтолерантний і толерантний, що дає

можливість виділити такі типи: «активний», «пасивний», «утилітарний» та особливий «недифіцитарний» тип, сутність якого полягає у ставленні до хаосу і невизначеності як до джерела зростання і розвитку особистості (Лушин, 2017). На думку Гусєва А. І., толерантність до невизначеності є багаторівневим та багатовимірним особистісним конструктом, який може бути віднесений до інтегральних характеристик особистості. Крім того, вчений досліджував толерантність до невизначеності як фактор розвитку ідентичності особистості. Толерантність до невизначеності - психологічний конструкт, що пояснює та передбачає поведінку людини як в широкому класі ситуацій, так і в різних культурах. Нові тенденції дослідження толерантності до невизначеності обумовлені необхідністю фіксації змін в поведінці особистості, котра знаходиться в ситуації невизначеності, складності, різноманіття. Практична значимість конструкта ТН обумовлена ресурсною складовою по забезпеченню особистості життєстійкістю, життєздатністю, здатністю ефективно приймати рішення та зберігати продуктивну активність, досягати успіху та справлятися з складними життєвими ситуаціями. І.Томаржевська визначає толерантність до невизначеності як особливість поведінки людини у невизначених, багатозначних ситуаціях [Томаржевська].

На думку С.Литвина для вивчення психологічного феномену «толерантність до невизначеності» слід брати до уваги як специфічні характеристики концепту «толерантність» так і загальнофілософського концепту «невизначеність». Відтак, толерантність до невизначеності передбачає здатність людини працювати в умовах недостатньої інформації, приймати рішення із невизначеним результатом, здатність сприймати загрозові ситуації як ситуації із можливостями. Вчена пропонує розглядати толерантність до невизначеності як атитюд з його трикомпонентною структурою, оскільки він містить у собі оцінювання невизначеності, емоційне реагування і певне поведінкове реагування (Литвин, 2019). А. Гусєв розглядає толерантність до невизначеності як фундаментальний психологічний ресурс

особистості, резерв різноманітних шляхів розвитку особистості, становлення нової ідентичності (Гусєв, 2009).

Таким чином, аналіз теоретичної літератури демонструє два основні концептуальні підходи до дослідження феномену толерантності до невизначеності: 1) як поведінкову особливість особистості, 2) як особистісну рису, яка виявляється у ситуаціях, що пов'язані із множинністю результатів. Сучасна суспільно-політична ситуація в Україні, пов'язана з повномасштабним вторгненням росії в Україну актуалізує власне ситуацію невизначеності – усі українці живуть в ситуації, коли немає впевненості у завтрашньому дні, коли наслідки сьогоднішніх подій не мають однозначного варіанту. Все це, звісно, породжує тривожність і спричиняє стрес. У цій ситуації дуже важливо виявити – чи впливає прийняття ситуації невизначеності на підвищення життєстійкості особистості, чи сприяє зменшенню рівня стресу.

У дослідженні Г.Павленко виявлено, що толерантність до невизначеності як особистісна риса є істотним ресурсом для збереження та відновлення психологічного благополуччя саме у студентства, як демографічно-соціальної групи населення [Павленко].

1.3. Специфіка професійної діяльності в умовах невизначеності та її взаємозв'язок із життєстійкістю працівників

Проблема життєстійкості у професійній діяльності досліджується психологами в усьому світі. Так, зокрема, у дослідженнях I.Kardum у 2012 році працівників різних професій діагностували на предмет їх життєстійкості. Було виявлено стійкі кореляції між ефективністю професійної діяльності та окремими показниками життєстійкості, як-от: із здатністю до співробітництва, ретельністю і сумлінністю у виконанні обов'язків, відкритістю новому досвіду та позитивне життєве налаштування. Істотно зменшували життєстійкість нейротизм, негативізм та суб'єктивні симптоми соматичних хвороб. У США

було проведене дослідження на вибірці працівників страхових компаній (M.Manning та інші) у 1988 році. Було виявлено, що життєстійкість взаємопов'язана із рівнем задоволеності роботою, якістю життя та позитивним налаштуванням особистості. Депресія, тривога та соматичні скарги виявляють негативні кореляційні зв'язки – чим більша тривога, тим менша життєстійкість. У дослідженнях іспанського психолога Е. Merino-Tejedor та ін. (2015) встановлено, що життєстійкість взаємно залежить від особливостей здійснення професійної діяльності: професійної спрямованості, професійної продуктивності, стійкості та емоційної стійкості. А у роботі S. Azeem (2010) визначено зв'язок між низьким рівнем життєстійкості та професійним вигоранням та емоційним виснаженням, а також із трудоголізмом.

Для українських психологів проблема впливу ситуації невизначеності, розвитку толерантності до невизначеності на життєстійкість та продуктивність професійної діяльності є відносно новою проблематикою досліджень. Її актуальність на даному етапі зумовлена необхідністю змінювати трудову діяльність в умовах повномасштабної війни. Тому психологи досліджують різні аспекти цієї проблеми: Г. Федоришин зазначає, що толерантність до невизначеності є обов'язковою професійною компетенцією психолога, О. Сидоренко робить висновок, що у бізнес-діяльності здатність приймати ситуації невизначеності створює передумови для професійного розвитку, а О. Брюховецька підкреслює, що толерантність до невизначеності є необхідною умовою загальної толерантності як професійної компетенції в управлінській діяльності. У дослідженні О. Бондарчук та Г. Соломіної толерантність до невизначеності розглядається у кореляції із індивідуальним стилем пізнавальної діяльності та підкреслюється роль когнітивних структур у опрацюванні такої ситуації та адекватності створення тих елементів, яких не вистачає.

Досліджуючи феномен толерантності/інтолерантності у керівників, О. Брюховецька зробила висновки про те, ті керівники, які спокійно ставляться до невизначеності характеризуються активним пошуком, здатністю

міркувати про проблему, здатність витримувати конфлікт і напругу, протистояти двозначності та незрозумілим ситуаціям, здатні витримувати напругу, здатністю бачити неоднозначні ситуації, розмірковувати над проблемою, навіть не знаючи усі факти та можливі наслідки прийняття рішень, здатність бачити невизначені ситуації як можливості для змін, протистояти незв'язаності і протиріччю інформації; здатність приймати невідоме; здатність витримувати напругу кризових, проблемних ситуацій; сприйняття нових, незнайомих, ризикованих ситуацій як стимулюючих; готовність пристосовуватися до очевидно неоднозначної ситуації або ідеї. Якщо ж працівник виявляє низький рівень толерантності до невизначеності, він схильний сприймати незвичайні і складні ситуації швидше як загрозливі, ніж нові можливості. Недолік інформації або її двозначність доставляє такий людині дискомфорт.

У дослідженні Т. Дзюби, яка вивчала професійне здоров'я в умовах невизначеності було виявлено, що найбільш дестабілізуючими проявами в процесі здійснення професійної діяльності під час війни є у 94,7% випадків – хронічна втома, у 78,2% - надмірне навантаження впродовж робочого тижня та у 64,3% фізичне виснаження на тлі тривалого стресу [Дзюба].

Несприятливі умови праці, значний рівень напруження через виконання кількох завдань одночасно, моральне виснаження в процесі виконання професійних обов'язків виявились менш значущими для осмислення свого професійного здоров'я. Важливим результатом цього дослідження є те, що лише 18,9% опитаних визнали, що велика кількість організаційних змін, перетворень, реорганізацій, себто умов невизначеності дестабілізують їх професійну діяльність та впливають на професійне здоров'я. Це дає можливість зробити висновок про те, що українські працівники є досить стійкими до змін і готові до професійної діяльності в умовах змін.

На думку А. Гельбак, толерантність до невизначеності є основою для прийняття рішень у професійній діяльності поліцейських. Професія, пов'язана із ризиком, яка вимагає сміливості і впевненості у власних силах обов'язково

передбачає досить високий рівень прийняття невизначеності як однієї із професійних компетенцій.

Більш широко цю проблему розглядають О. Саннікова та О. Санніков, зазначаючи, що толерантність до невизначеності як особистісний і професійний конструкт особистості є предиктором прийняття рішень загалом [Саннікова].

Що значить бути толерантним до невизначеності у професійній діяльності? Які саме особистісні характеристики та професійні компетенції впливають на те, що фахівець почувається впевненим у майбутньому та своїх силах впоратись з тими викликами, які можуть з'явитись у його професійній діяльності? На думку І. Томаржевської «Практична значимість конструкта толерантності до невизначеності обумовлена ресурсною складовою по забезпеченню особистості життєстійкістю, життєздатністю, здатністю ефективно приймати рішення та зберігати продуктивну активність, досягати успіху та справлятися з складними життєвими ситуаціями» [Томаржевська, с. 14].

Відтак, наукова увага психологів зараз пов'язана із пошуком тих чинників, які є істотним для формування життєстійкості працівників в умовах невизначеності. Важливим є те, що ситуація невизначеності в умовах повномасштабної війни є тривалими і пролонгованими, а отже, стрес є довготривалим, відтак, «супутніми» переживаннями є переживання безпорадності, розгубленості, апатії, і, як наслідок, професійне вигорання, неконтрольована агресія, особиста амбівалентність.

Як зазначає Т. Дзюба, найбільш істотними чинниками ситуації невизначеності, що негативно впливають на професійну діяльність в організації є прояви хронічної втоми та стресу, що проявляються показниками фізичного виснаження та втрати мотивації. Таким чином, це свідчить про те, що стрес у ситуації невизначеності впливає не лише на фізичне і соматичне самопочуття працівників, але торкається і особистісних проявів. Саме це

спонукає нас до пошуку взаємозв'язку між життєстійкістю та стресостійкістю працівників в умовах невизначеності [Дзюба].

Проблема стресу у професійній діяльності активно досліджується вітчизняними та зарубіжними психологами. Спостерігаємо дві основні тенденції у дослідженні цього аспекту стресу: 1) стрес у професійній діяльності, 2) професійний стрес. Попри подібність цих двох аспектів, існують відмінності у наукових підходах дослідження стресу. Перший напрямок - це дослідження, які вивчають причини, особливості протікання та наслідки стресу, який відбувається у процесі здійснення трудової діяльності (Т. Циганчук). Тому в цих дослідженнях розглядаються такі фактори, які опосередковано пов'язані із власне професійною діяльністю – причинами стресу можуть бути міжособистісні стосунки на робочому місці, психологічний клімат в організації, специфіка спілкування з керівництвом, особистісні переживання, умови адаптації тощо.

Другий напрямок – це дослідження професійного стресу – тобто стресу, який пов'язаний безпосередньо із специфікою професійної діяльності (Т.Палько, Н. Самолук). Психологи досліджують стресові умови праці, професійні вимоги, які провокують стрес, специфічні наслідки професії, що можуть призвести до стресу. У дослідженнях Л. Наугольник професійний стрес розглядається як багатофакторний психологічний феномен, що виражається у психічних і фізичних реакціях на напружені ситуації в трудовій діяльності. У цих дослідженнях професійний стрес розглядається як передумова виникнення професійного вигорання (М. Бутиріна, С. Максименко).

Для нашого дослідження важливим є висновок про те, що стрес у професійній діяльності істотно впливає на працездатність та продуктивність професійної діяльності працівників. Чим більш стресостійким є працівник – тим вищою є його продуктивність. Відтак, рівень стресостійкості визначаємо фактором, який необхідно дослідити у його кореляції з життєстійкістю працівників.

Розглядаючи основними предикторами стресу у професійній діяльності умови життя та професійної діяльності, Т. Зайчикова, О. Винославська та М. Малигіна створюють класифікацію чинників професійного стресу і поділяють їх на три групи. Перша група – це зовнішні стосовно організації фактори, зокрема, суспільні зміни, економічні та фінансові умови, матеріальне забезпечення, особисті та сімейні проблеми. Друга група – особливості внутрішньогрупових процесів на роботі (характеристики групової згуртованості, наявність міжособистісних та внутрішньогрупових конфліктів тощо). Третя група стосується внутрішньоорганізаційних процесів, зокрема, зовнішніх умов праці (шум, побутові умови тощо), психосоціальних умов (специфіка робочого місця, конфлікт ролей, рівень професійного навантаження, специфіка професійних прав та обов'язків тощо).

У англomовній психологічній літературі виокремлюють три види стресів, пов'язаних із професійною діяльністю:

1. Job / Work Stress – робочий стрес – пов'язаний із загальним здійсненням трудової діяльності.

2. Occupational Stress – професійний стрес - стрес, безпосередньо пов'язаний із умовами певної конкретної професійної діяльності, професійними вимогами та умовами здійснення цієї діяльності.

3. Organizational Stress – організаційний стрес – пов'язаний із умовами праці, специфікою організації, в якій працює працівник.

Відтак, стресостійкість (у широкому психологічному розумінні) розглядається як особистісна характеристика, що передбачає здатність протистояти стресу – тобто, витримувати навантаження, не знижуючи ефективності діяльності.

Професійна стресостійкість передбачає здатність протистояти стресовим чинникам, які можуть виникати як у самій професійній діяльності (дедлайни, раптові доручення, зміна вимог тощо), так і в умовах здійснення професійної діяльності, як-от, відключення світла, загроза обстрілів, недостатність матеріального забезпечення, постійна тривога, страх смерті

тощо. Ситуація невизначеності у такому ракурсі виступає стресогенним чинником як особистості, так і професійної діяльності.

Безпосередньо дослідження стресу не є предметом нашого дослідження. Проте, аналіз наукових джерел демонструє тісний кореляційний зв'язок між стресостійкістю працівника та його життєстійкістю та здатністю продуктивно виконувати професійну діяльність в умовах невизначеності.

Окремим напрямком психологічних досліджень є вивчення результативності професійної діяльності в умовах невизначеності. Психологи вживають поняття «продуктивність», «ефективність», «успішність» професійної діяльності, зазначаючи змістові та термінологічні нюанси у цих поняттях.

Дослідження ефективності праці привели психологів до дослідження феномену самоефективності. Вперше звернув увагу на цей психологічний феномен А. Бандура наприкінці 90-тих років минулого століття, виявивши, що привабливість результату, вмотивованість та віра в позитивний результат не є достатніми умовами для ефективності професійної діяльності. Так дослідник виокремив феномен самоефективності як усвідомленої здатності людини протистояти складним ситуаціям та впливати на ефективність діяльності і функціонування особистості загалом. Як зазначав дослідник, зміст самоефективності полягає у переконанні людей в тому, що вони здатні самостійно керувати своїм функціонуванням і здійснювати контроль власного життя. У такому трактуванні феномен самоефективності виявляється дуже дотичним та кореляційно взаємопов'язаним із загальною життєстійкістю особистості. У дослідженнях А. Бандури акцент робився саме на вольових аспектах феномену – у здатності людини досягати успіху завдяки власним вольовим зусиллям, внаслідок чого у неї з'являється здатність до самомотивації та самоконтролю. Почуття власної самоефективності є і основою людської волі, і, водночас, є наслідком і результатом вольових зусиль людини.

В сучасній українській психологічній науці цю проблематику успішно продовжує О.Креденцер. Дослідниця продемонструвала, що професійна

самоефективність не лише підвищує працездатність працівників, але є й істотним чинником психологічного професійного здоров'я людини [Креденцер, 2 джерела]. Сучасні дослідження українських психологів також стосуються загальних проблем самоефективності (Т. Гальцева, В. Михайличенко, Н. Полякова; Д. Шапошнік), самоефективності в процесі професійного зростання (О. Вовк, О. Музика), самоефективності у процесі професійної діяльності фахівців різних професійних категорій (Л. Бахмутова, О. Бондарчук, Н. Пророк) та підприємницької самоефективності (О. Креденцер).

Ядро самоефективності складає впевненість людини у своїй професійній компетентності та здатності впоратись з усіма професійними викликами. А джерелами самоефективності визначено: 1) досвід власних досягнень і успіху, 2) спостереження та аналіз досягнень інших, 3) власні переконання, 4) відповідний емоційний стан. Якщо прикласти ці твердження до реалій сьогодення України і здійснення професійної діяльності в Україні, то стає зрозумілим, що найбільш вразливе місце у формуванні самоефективності – саме емоційний стан, який на четвертому році війни описується як стресовий стан у ситуації невизначеності. Саме тому, ми вважаємо, що дослідження життєстійкості працівників в умовах невизначеності обов'язково повинно передбачати й діагностику самоефективності – як фактора, який зумовлений емоційними станами та професійною компетенцією водночас.

У дослідженні Д. Шапошніка визначено, що самоефективна особистість в першу чергу характеризується певним специфічним когнітивним стилем та має здатність обирати найбільш ефективну і оптимальну в даній ситуації когнітивну стратегію. Окрім того, самоефективна особистість здійснює ефективну саморегуляцію власних психічних процесів і станів, вона має навички самопрограмування, самонавіювання, самопереконання, відтак, здійснює активну життєреалізацію.

Таким чином, Д. Шапошнік підкреслює роль саме пізнавальної діяльності та когнітивної саморегуляції для розвитку самоефективності

працівника. Пам'ять такої особистості здійснює активний відбір і селекцію інформації, поділяючи її на важливу і неважливу, потрібну і не потрібну. Мислення спрямоване на планування, структурування та упорядкування матеріалу. Дослідник підкреслює, що наявність самоефективності не означає відсутність тривоги і тривожності, але у такої особистості вона слугує засобом мобілізації сил і ресурсів. Особистість, яку можна назвати самоефективною, здатна досягати цілей, реалізовувати проєкти навіть якщо вони не повністю відповідають завданням людини, вирішувати задачі ефективно, успішно і конструктивно. Самоефективна людина здатна дослухатись до корисних порад і рекомендацій, засвоювати і опановувати досвід інших людей, здійснюючи його креативну суб'єктивну переробку.

У роботах О. Креденцер професійна самоефективність розглядається як один із видів самоефективності, а також як частина професійної «Я-концепції» та визначається як переконаність людини у здатності успішно виконувати завдання, пов'язані з її роботою [Креденцер, 2023]. Як зазначає дослідниця, «люди з високою професійною самоефективністю, ймовірно, ставитимуть перед собою вищі цілі, пов'язані з кар'єрою, докладуть більше зусиль у свою кар'єру, довше виконуватимуть різноманітні завдання, пов'язані з успіхом, і повідомляють про високий рівень задоволеності роботою» [Креденцер, с.60]. Істотним для нашого дослідження є висновок про те, наявність такого особистісного конструкта як професійна самоефективність виступає свого роду «запобіжником» та превентивним засобом проти професійного стресу та професійного вигорання.

Також у дослідженні було виявлено, що «в умовах війни ... з одного боку, рівень самоефективності у певних категорій населення дещо знижується, а, з іншого боку, самоефективність відіграє ключову роль у реакціях на стрес, якості подолання загрозливих ситуацій та травмівних подій» [Креденцер, с.60]. Це підкреслює роль професійної самоефективності у забезпеченні психологічного благополуччя особистості, профілактики стресу та функціонуванні життєстійкості загалом.

Таким чином, беручи за основу розуміння самоефективності як «здатності людини протистояти складним ситуаціям та впливати на ефективність діяльності і функціонування особистості загалом» (А. Бандура) та результати досліджень, які визначають показник самоефективності критерієм ефективності професійної діяльності загалом, ми у нашому дослідженні долучаємо діагностику самоефективності до програми дослідження як необхідну умову та чинник впливу на життєстійкість працівників в умовах невизначеності.

Висновки до Розділу I.

В результаті аналізу теоретичної наукової літератури було виявлено, що життєстійкість як психологічний феномен досліджується вітчизняними та зарубіжними психологами в аспектах: 1) з'ясування детермінант формування стійкості до життєвих труднощів та 2) пошуку шляхів розвитку цієї здатності. Значна увага зосереджена на проблемі професійної життєстійкості, як здатності активно та успішно долати перешкоди, які виникають у професійній діяльності. Дослідниками з'ясовано тісний позитивний зв'язок між загальною та професійною життєстійкістю: проаналізовані нами дослідження демонструють, по-перше, тісну кореляцію загальної та професійної життєстійкості, та, по-друге, актуальність дослідження цього психологічного феномена.

Відтак, наукова увага психологів зараз пов'язана із пошуком тих чинників, які є істотним для формування життєстійкості працівників в умовах невизначеності. Важливим є те, що ситуації невизначеності в умовах повномасштабної війни є тривалими і пролонгованими, відтак, супроводжуються переживаннями безпорадності, розгубленості, апатії, і, як наслідок, професійне вигорання, неконтрольована агресія, особиста амбівалентність.

Виокремлено дві основні концепції підходів до розуміння природи феномену толерантності до невизначеності. Представники західної наукової

традиції розуміють толерантність до невизначеності як: індивідуальну (особистісну) змінну, індивідуальну схильність, здібність, що має відношення до когнітивної та емоційно-вольової сфери особистості, тенденцію сприймання, культуральну складову, розбіжність реакцій та характеристику індивідуальної саморегуляції. Представники вітчизняної наукової школи схильні розглядати толерантність до невизначеності як один з різновидів феномену толерантності, соціально-психологічну настанову, особистісну або когнітивно-особистісну характеристику.

З'ясовано, що на підвищення життєстійкості в умовах невизначеності найбільш істотний вплив мають рівень професійної стресостійкості працівника, рівень його професійної самоефективності та загальна толерантність до невизначеності.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

2.1. Дизайн емпіричного дослідження

Наша дослідницька робота спрямована на аналіз психологічних особливостей життєстійкості працівників в умовах невизначеності. Методологія дослідження передбачала наступні кроки та методи:

Визначення цілей і завдань емпіричного дослідження:

– головною метою дослідження є визначення того як саме змінюються життєстійкість працівників в умовах невизначеності та які саме психологічні фактори впливають на її підвищення та стабілізацію в умовах невизначеності;

– конкретні завдання включають аналіз психологічних стратегій працівників, які відповідають за підвищення їх життєстійкості.

Метою емпіричної частини нашого дослідження було виявити наявні взаємні зв'язки між толерантністю до невизначеності, життєстійкістю, стресостійкістю та продуктивністю професійної діяльності.

Вибір методології.

Методологія дослідження комбінує різні методи, зокрема аналіз літературних джерел, емпіричне дослідження та інтерпретацію результатів. Це дозволяє докладно розглянути психологічні аспекти функціонування життєстійкості в умовах невизначеності.

Вибір досліджуваних об'єктів.

Аналіз вибірки. Для перевірки цієї гіпотези нами було організоване емпіричне дослідження, у якому взяли участь 78 осіб – працівників приватних підприємств торгівлі та сфери послуг, з них 49 – жіночої статі та 29 осіб чоловічої статі. Середній вік учасників – $28 \pm 2,3 (M \pm SD)$, роки, стаж роботи - $5 \pm 4,6 (M \pm SD)$ років.

У емпіричному дослідженні взяло участь 78 респондентів – працівників приватних підприємств торгівлі та сфери послуг, які мають різний стаж роботи та різне спрямування професійної діяльності.

У результаті теоретичного опрацювання та аналізу наукової літератури з питань життєстійкості, психологічних особливостей ситуації невизначеності та професійної діяльності у цих умовах нами було виокремлено провідні чинники, які, на думку вчених, впливають та є істотними у протіканні професійної діяльності у ситуації невизначеності.

Таким чином, у нашому дослідженні на основі виокремлених психологічних особливостей емпіричне дослідження було спрямоване на виявлення:

- 1) рівнів професійної життєстійкості працівників;
- 2) рівня толерантності до невизначеності;
- 3) характеристик професійної самоефективності працівників;
- 4) рівнів стресостійкості;

З цією метою нами були використані наступні психодіагностичні методики:

1. Опитувальник професійної життєстійкості (О.Кокун). [Кокун].

Повний текст методики розміщений у Додатку А.

Опитувальник професійної життєстійкості розроблений О.Кокунем в межах методологічного підходу С.Мадді та С.Кобаса, і передбачає аналіз трьох взаємопов'язаних складових життєстійкості - контроль, включеність, та прийняття виклику (control, commitment, challenge). Також при розробці опитувальника у кожній із вищеназваних складових професійної життєстійкості автор виокремив ще чотири компоненти: емоційний, мотиваційний, соціальний і професійний.

Важливим для нашого дослідження моментом є те, що він розроблений для визначення професійної життєстійкості представників саме соціономічних професій, до яких цілком справедливо можна віднести продавців, менеджерів, майстрів beauty сфери, які склали вибірку нашого дослідження.

Опитувальник складається з 24 питань, на кожне з яких пропонується 5 варіантів відповіді, розташованих за порядковою шкалою зростання вираженості ознаки зліва направо. Кожна відповідь оцінюється певною кількістю балів, відтак, максимальна кількість балів – 96 балів, мінімальна – 1 бал.

Окрім того, істотною особливістю опитувальника є наявність і можливість кількісного аналізу за шкалами – окремими показниками професійної життєстійкості. До таких показників О.Кокун зазначив: 1) рівень професійної включеності, 2) рівень професійного контролю, 3) рівень професійного прийняття виклику, 4) рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості, 5) рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості, 6) рівень соціального компоненту професійної життєстійкості, 7) рівень власне професійного компоненту професійної життєстійкості.

2. Опитувальник «Виявлення толерантності до невизначеності»

(С.Баднер) [Карамушка. Методики дослідження]. Повний текст опитувальника вміщено у Додатку Б.

У своєму дослідженні ми ґрунтуємось на теоретичній концепції С.Баднера, відтак і діагностувати цей феномен також вирішили за допомогою створеного ним опитувальника «Виявлення толерантності до невизначеності», що адаптований Л.Карамушкою [4, с.38]. Методика містить 16 тверджень та вимірює ступінь толерантності/інтолерантності до невизначеності. Шкала оцінок: 1. Категорично не згодний; 2. Майже не згодний; 3. Скоріше не згодний; 4. Невизначене ставлення; 5. Скоріше згодний; 6. Майже згодний; 7. Цілком згодний. Питання у опитувальнику поділяються на прямі і зворотні (парні питання – пряма шкала, де 1 – категорично не згодний, а 7 – цілком згодний; зворотні питання – обернена шкала, де 1 – цілком згодний, а 7 – категорично не згодний). Крім того, методика дає можливість підрахувати окремо бали за шкалами: 1) «шкала новизни», 2) «шкала складності», 3) «шкала неможливості розв’язання», що, у свою чергу, дає змогу визначити найбільш уразливі моменти ситуації невизначеності. Високий результат

свідчить про високий ступінь інтолерантності (нетерпимості) до невизначеності. Середні значення толерантності до невизначеності за цією методикою 44–48 балів.

3. опитувальник професійної самоефективності (коротка версія) («Short Occupational Self-Efficacy Scale») (адаптація О.В. Креденцер [Карамушка. Методики дослідження]). Повний текст опитувальника вміщено у Додатку В.

Методика містить 6 питань та є скороченою версією «Шкали професійної самоефективності» (В. Schyns, G. von Collani) з 20 питань. Ця коротка версія «Шкали професійної самоефективності» пройшла стандартизацію в п'яти країнах Європи (Німеччина, Швеція, Бельгія, Великобританія та Іспанія) та показала високу валідність щодо дослідження професійної самоефективності персоналу організацій.

Коротка версія є зручною, оскільки містить лише шість питань і дає експрес результат стосовно того, чи є працівники спокійними на роботі, чи можуть знайти кілька рішень проблеми, чи мають впевненість у здатності подолати проблеми, які виникають у професійній діяльності, чи мають позитивно-оптимістичне налаштування стосовно майбутніх цілей та чи готові до більшості вимог у професійній діяльності. Автори вважають, що саме ці аспекти самоусвідомлення працівника дають змогу зробити висновки про рівень його професійної самоефективності.

Твердження опитувальника пропонують оцінити за шкалою від 1 (цілком не вірно) до 6 (цілком вірно). Високі значення відображають високу професійну самоефективність, низькі значення – низьку самоефективність. Відтак, максимальні значення за цим опитувальником – 36 балів, мінімальні – 1 бал.

4. Тест «Стійкість до стресу» (С.Д.Максименко, Карамушка Л.М., Т.В.Зайчикова). [Максименко, С. Д., Карамушка, Л. М., & Зайчикова]. Повний текст опитувальника вміщено у Додатку Г.

Аналіз змісту опитувальника демонструє, що він також акцентує увагу на стресостійкості саме у процесі реалізації професійної діяльності. Про це свідчать питання, зокрема, про рівень поцінування у колективі, про переживання працівника за якість роботи, за власні результати і наполегливість, про його емоційні реакції (злість, роздратованість), пов'язані із виконанням професійної діяльності. Саме тому цей опитувальник є найбільш адекватним тим завданням, які були поставлені у нашому емпіричному дослідженні. Всього 18 питань роблять цей опитувальник швидким, простим і доступним для виконання респондентами. Варіанти відповідей «рідко», «іноді», «часто» дають змогу перевести їх у числові значення. Чим менша загальна кількість балів – тим вища стресостійкість працівника, і навпаки – чим вищі бали, тим нижча стресостійкість. Відтак, розробниками визначені рівні стійкості до стресу: 43-54 бали – низька стресостійкість, 31-42 бали – середній рівень, 18-30 – високий рівень стресостійкості.

Емпірична гіпотеза полягає в тому, що наявний взаємозв'язок між рівнем професійної життєстійкості та толерантності до невизначеності сприяє зниженню стресу у працівників, відтак, підвищує рівень професійної самоєфективності. Таким чином, життєстійкість сприяє працездатності та професійній ефективності працівників в ситуації невизначеності. Метою емпіричної частини нашого дослідження було виявити якісні і кількісні особливості функціонування психологічних феноменів «толерантність до невизначеності», «професійна життєстійкість», «професійна самоєфективність», «стресостійкість» у працівників та з'ясувати наявність/відсутність взаємних зв'язків між ними.

Аналіз вибірки. Для перевірки цієї гіпотези нами було організоване емпіричне дослідження, у якому взяли участь 78 осіб – працівників приватних підприємств торгівлі та сфери послуг, з них 49 – жіночої статі та 29 осіб чоловічої статі. Середній вік учасників – $28 \pm 2,3 (M \pm SD)$, роки, стаж роботи – $5 \pm 4,6 (M \pm SD)$ років.

Узагальнено вибір діагностичних методик емпіричного дослідження представлено у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Комплекс діагностичних методик емпіричного дослідження

№	Психологічний конструкт	Діагностична методика	Діапазон оцінок
1.	Професійна життєстійкість	опитувальник професійної життєстійкості (О.Кокун).	Max – 96 Min - 1
2.	Толерантність до невизначеності	опитувальник «Виявлення толерантності до невизначеності» (С.Баднер)	Max – 112 Min - 1
3.	Професійна самоефективність	опитувальник професійної самоефективності (коротка версія) («Short Occupational Self-Efficacy Scale») (адаптація О.В. Креденцер	Max – 36 Min - 1
4.	Стресостійкість	тест «Стійкість до стресу» (С.Д.Максименко, Карамушка Л.М., Т.В.Зайчикова).	Max – 54 Min - 1

Психодіагностичні методики представлялись респондентам у вигляді гугл форми і в певному порядку, що відповідало етапам проведення емпіричного дослідження.

1. На першому етапі ми обирали валідні та надійні психодіагностичні методики.
2. Другий етап передбачав здійснення опитування шляхом заповнення респондентами анкет у гугл – формах.

3. Третій етап- якісний та кількісний аналіз результатів опитування та інтерпретація результатів.
4. Четвертий етап – формулювання висновків.

2.1. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження

1.Контент-аналіз професійної життєстійкості.

Для аналізу та інтерпретації показників тесту використано наступну шкалу: 1-35 балів – низький рівень життєстійкості, 36-67 балів – середній рівень, 68 – 96 балів – високий рівень життєстійкості. Згідно з результатами опрацювання даних опитувальника професійної життєстійкості, середній показник по вибірці становив 52,3 бали, що свідчить про загальний вище середнього рівень життєстійкості опитаних – такий рівень виявлено у 48,72% працівників. Як продемонстрував t-test для незалежних вибірок, статистичних відмінностей між результатами жіночої та чоловічої груп вибірки немає, $p < .005$. Це означає, що біологічна стать на рівень та характеристики життєстійкості істотно не впливає.

Узагальнено результати аналізу життєстійкості представлено на рисунку 2.1.



Рис. 2.1. Відсоткове співвідношення рівнів життєстійкості працівників

Результати демонструють, що при майже рівних значеннях, все ж таки відсоток працівників із високим рівнем життєстійкості (29,48%) є вищим, ніж із низьким (21,80%), що свідчить про загалом досить високий рівень сили та стійкості українських працівників.

Аналіз окремих шкал дає змогу зробити якісний аналіз та виявити шляхи та зони розвитку життєвої стійкості працівників.

Рівень професійної включеності – це істотна характеристика професійно-особистісних якостей працівника. У найбільш загальному вигляді цей конструкт описує рівень енергійності, завзятості та ентузіазму працівника, рівень його захопленості професійними обов'язками. Чим більше людина захоплена своєю роботою (а не просто формально виконує обов'язки), тим вищим є рівень її життєстійкості. Значний відсоток середнього і низького рівня вираженості цього профілю (44,88% та 35,89% відповідно) свідчить про недостатню енергійність та ентузіазм при виконанні професійних обов'язків, а також про відсутність радості від взаємодії з колегами. Ми можемо припустити, що працівники рідко бачать у своїй роботі щось цікаве і гідне уваги, а тому рідко думають про робочі питання у позаробочий час.

Складова «контроль» у його класичному розумінні у теорії С.Мадді передбачає віру у власні сили і переконання, що боротьба впливає на результат. Професійний контроль передбачає, що працівник адекватно оцінює власні сили, контролює власну професійну діяльність та вірить у свої професійні навички. За результатами діагностики, середній рівень контролю продемонструвало 41,03% працівників, що свідчить про те, що можливості найманих працівників у бізнесі не сприяють просуванню в кар'єрі, працівники не сприймають свої професійні уміння як передумову для покращення професійної позиції.

«Професійне прийняття виклику» - це про те, чи готова людина ризикувати, зокрема, у професійній сфері, чи готова постійно удосконалюватись (що набуває неабиякої значимості у наші турбулентні часи), змінюватись і набувати нових професійних навичок. У опитаній групі досліджуваних 74,36% опитаних продемонстрували високий рівень готовності

до виконання нових обов'язків чи нестандартних завдань, до постійного навчання та професійного удосконалення.

О.Кокуном виокремлено ще чотири окремі шкали, які є істотними для формування професійної життєстійкості: емоційний, мотиваційний, соціальний та власне професійний компоненти. Емоційний компонент передбачає наявність позитивних емоцій від виконання професійної діяльності

Високі показники за профілем емоційного компоненту професійної життєстійкості свідчать про позитивні емоції від роботи.

Узагальнено результати опрацювання окремих шкал методики представлено у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

Відсоткове співвідношення рівнів вияву окремих профілів професійної життєстійкості (у %)

	Шкали опитувальника	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
1	Професійна включеність	35,89	44,88	19,23
2	Професійний контроль	32,05	41,03	26,92
3	Прийняття професійного виклику	10,26	15,38	74,36
4	Емоційний компонент професійної життєстійкості	23,08	33,33	43,59
5	Мотиваційний компонент професійної життєстійкості	39,74	47,44	12,82
6	Соціальний компонент професійної життєстійкості	41,03	43,59	15,38
7	Власне професійний компонент професійної життєстійкості	25,64	35,90	38,46

Загалом, аналіз профілів опитувальника дає змогу зробити припущення про те, що найбільш вагомими факторами життєстійкості українських працівників є саме «прийняття професійного виклику». Наймані працівники

готові і люблять змінюватись, вчитись, удосконалювати свої професійні навички, що є ресурсним для них. І це дуже дивним чином поєднується з невпевненістю у власних силах і небажанням витратити енергію у професійній діяльності. Проте, беручи до уваги високі показники за профілем «власне професійного компоненту» (38,46% високого рівня та 35,90% середнього рівня), ми можемо стверджувати, що працівники характеризуються дуже відповідальним ставленням до професійних обов'язків, готові до перевірок та незвичних завдань, навіть незважаючи на негативний емоційний чи мотиваційний фон професійної діяльності.

Найнижчі показники спостерігаємо у мотиваційному та соціальному компонентах професійної життєстійкості. Ми пов'язуємо це з впливом саме соціально-політичної ситуації в Україні, коли ситуація невизначеності є неодмінним атрибутом щоденного життя, поєднуючись з страхом за життя. Це демонструє зони розвитку – розвиваючи саме ці компоненти ми можемо вплинути на підвищення життєстійкості у професійній діяльності.

Ми використали t-критерій Стьюдента для пошуку статистично значущих відмінностей між рівнями вияву різних шкал опитувальника професійної життєстійкості. Відповідно до результатів, істотними є відмінності саме у рівнях мотиваційного компонента та власне професійного компонента. І оскільки мотиваційний компонент передбачає вияв внутрішніх мотивів здійснення професійної діяльності, які стосуються саме професійних процесів, ми можемо зробити висновок про те, що українські працівники здійснюють професійну діяльність, мотивуючись здебільшого не можливістю професійного зростання, а зовнішніми мотивами – статус, заробітна плата.

2. Контент-аналіз толерантності до невизначеності.

Емпіричне дослідження толерантності до невизначеності дало змогу виявити як загальний рівень, так і окремі показники толерантності. У методиці «Виявлення толерантності до невизначеності» (С.Баднер) виокремлено ще часткові шкали: 1) шкала новизни - мається на увазі толерантність/інтолерантність до нових відомостей, знань, вказівок і

рекомендацій; 2) шкала складності – передбачається вияв толерантності до рівня складності завдань, здатність спокійно ставитись до завдань підвищеної складності, сприймати виклики, пов’язані із труднощами у роботі; 3) шкала неможливості розв’язання – сприймання складних завдань як нерозв’язних, неможливих.

Статистично значущих відмінностей у показниках толерантності до невизначеності у групі жінок та чоловіків (за t-критерієм Стюдента) виявлено не було, відтак, ми не здійснювали окремих контент аналіз емпіричних даних за ознакою статі.

Узагальнено результати емпіричного дослідження продемонстровано у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Показники інтолерантності до невизначеності

	Показники інтолерантності до невизначеності			
	Шкала новизни	Шкала складності	Шкала неможливості розв’язання	Загальний показник
Працівники	3,72	3,56	4,23	61,74

Як видно із таблиці 2.3. – загальний показник інтолерантності до невизначеності (61,74) є досить високим. Це свідчить про те, що досліджувані важко сприймають невизначені умови майбутнього, бояться змін.

Найбільш вираженою у вибірці досліджуваних є шкала неможливості розв’язання – показник 4,23 свідчить про те, що досліджувані нетерпимі до ситуацій, які не мають чіткого рішення або вимагають прийняття рішень за умов невизначеності та браку інформації. Це стан, коли людина відчуває сильний дискомфорт, тривогу або фрустрацію через неможливість знайти вихід, розв’язати проблему або отримати повну інформацію, у ситуації, коли проблема не має остаточного, легкого або взагалі не може бути розв’язана. Психологічним механізмом, який супроводжує інтолерантність до

неможливості розв'язання є почуття безпорадності. Саме тому цей показник у більшості емпіричних досліджень виявляється найбільш «навантаженим», тобто таким, який обумовлює загальний високий рівень інтолерантності до невизначеності. У поведінці людей це виявляється як стан напруженості, розгубленості, безпорадності і навіть фрустрації, а також гніву і тривоги, коли людина не бачить виходу із ситуації. Водночас, саме інтолерантність до неможливості розв'язання знижує шанси віднаходження розв'язання проблеми, і таким чином, ще посилює загальні страх і тривогу.

Низький рівень толерантності працівники виявили також до складності завдання і новизни (відповідно 3,56 і 3,72). Такі дані свідчать, на нашу думку про певну категоричність, стереотипність і упередженість, що притаманна українцям, особливо у професійній діяльності, а також складність адаптації до нових несподіваних умов, страх перед інноваціями і протистояння змінам в професійній діяльності.

Результати нашого дослідження узгоджуються із результатами дослідження Брюховецької, яка виявила наступні показники толерантності: 1) інтолерантність до новизни - 3,63 бали, 2) інтолерантність до складності - 3,84 бали; 3) інтолерантність до неможливості вирішення - 4,90 бали та загальний показник - 63,88 балів. І хоча авторка досліджувала показники толерантності керівників, ми спостерігаємо подібні ж показники і у нашому вивченні толерантності працівників. Нижчий рівень інтолерантності пояснюємо саме специфікою вибірки досліджуваних: робимо припущення, що працівники, на відміну від керівників (яких досліджувала О. Брюховецька), мають нижчий рівень професійної відповідальності, мають менше посадових обов'язків, тому менше тривожаться через можливе їх невиконання.

Таким чином, ми можемо зробити висновок про те, що толерантні до невизначеності працівники характеризуються здатністю бачити неоднозначні ситуації, розмірковувати над проблемою, навіть не знаючи усі факти та можливі наслідки прийняття рішень, здатність бачити невизначені ситуації як можливості для змін, протистояти незв'язаності і протиріччю інформації;

здатність приймати невідоме; здатність витримувати напругу кризових, проблемних ситуацій; сприйняття нових, незнайомих, ризикованих ситуацій як стимулюючих; готовність пристосовуватися до очевидно неоднозначної ситуації або ідеї. Якщо ж працівник виявляє низький рівень толерантності до невизначеності, він схильний сприймати незвичайні і складні ситуації швидше як загрозові, ніж нові можливості. Недолік інформації або її двозначність доставляє такій людині дискомфорт. Результати також підтверджують висновки досліджень О. Бондарчук та Л. Карамушки, які свідчать про те, що в управлінській діяльності інтолерантність до невизначеності ускладнює професійну діяльність керівників, провокує професійний стрес та призводить до професійного вигорання.

Визначення рівнів загальної толерантності до невизначеності дало змогу означити коло тих працівників, з якими потрібна цілеспрямована робота із підвищення рівня адекватного сприймання невідомих майбутніх подій. Найбільший відсоток осіб (26,92%) виявлено на середньому рівні толерантності до невизначеності, і досліджуваних із низьким рівнем толерантності значно більше, ніж осіб із високим рівнем (20, 52%). Узагальнено результати продемонстровано на рисунку 2.2.

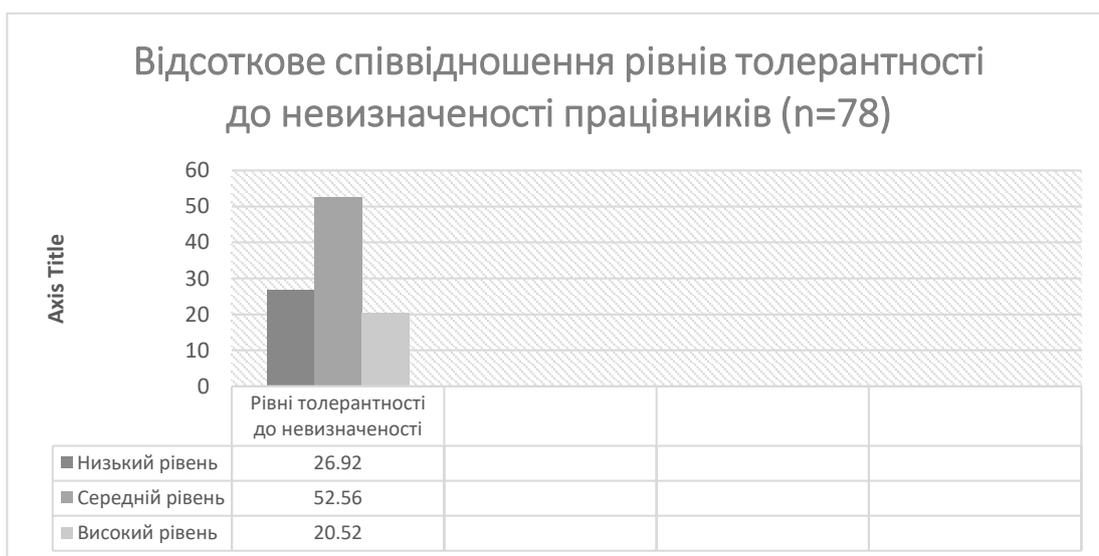


Рис. 2.2. Відсоткове співвідношення рівнів толерантності до невизначеності працівників

Як бачимо, найбільший відсоток осіб виявлено на середньому рівні толерантності до невизначеності, і досліджуваних із низьким рівнем толерантності (26,92%) значно більше, ніж осіб із високим рівнем (20,52%). Ці відмінності є істотні і вказують на значний розрив у розвитку здатності сприймати невизначені ситуації. Це свідчить про необхідність здійснення психологічної роботи саме у напрямку підвищення рівня толерантності до невизначеності серед українських працівників.

Статистично значущих відмінностей у показниках толерантності до невизначеності у групі жінок та чоловіків (за t-критерієм Стюдента) виявлено не було, відтак, ми не здійснювали окремих контент-аналіз емпіричних даних за ознакою статі.

3. Контент-аналіз професійної самоефективності.

Професійна самоефективність визначалась за опитувальником професійної самоефективності («Short Occupational Self-Efficacy Scale») (Т. Rigotti, В. Schyns, G. Mohr) в адаптації О.В. Креденцер. Питання спрямовані на визначення рівня впевненості в здатності подолати труднощі, які виникають у професійній діяльності та з'ясуванні емоційних станів, які виникають при здійсненні професійної діяльності.

В результаті якісної та кількісної обробки даних з'ясовано, що загальний рівень професійної самоефективності у досліджуваній вибірці працівників знаходиться на рівні «нижче середнього» - $M = 23,12$, $SD = 3,17$. Це дало змогу виокремити рівні розвитку професійної самоефективності та їх кількісний склад. 57,69% (57 осіб) опитаних виявили середній рівень професійної самоефективності, 25,64% - низький рівень (20 осіб) і лише 16,67% (13 опитаних) виявили високий рівень професійної самоефективності. Узагальнено результати продемонстровано на рисунку 2.3.

Якісний аналіз відповідей респондентів на питання опитувальника дає змогу зробити висновок, що у працівників набагато краще розвинена впевненість у власних силах, ніж цілеспрямованість і здатність досягати поставлених цілей. Питання, які стосуються впевненості опитуваного у

власних силах, здібностях і здатностях (до прикладу, твердження на кшталт «Я можу залишатися спокійним / спокійною, коли стикаюся з труднощами в роботі, бо можу покластися на свої здібності», «Коли я стикаюся з проблемою на роботі, то зазвичай можу знайти декілька рішень») отримали більшу кількість балів (38,9 та 45,7 відповідно) порівняно із питаннями, які виявляють здатність цілеспрямовано виконувати діяльність (до прикладу, твердження «Я зазвичай можу впоратися з усім, з чим стикаюся на роботі» або ж «Я відповідаю цілям, які я поставив /поставила перед собою у своїй роботі»). Це дає можливість висловити припущення, що в українських працівників професійна самоефективність значною мірою обумовлена саме впевненістю у власних професійних компетенціях, і меншою мірою обумовлена здатністю наполегливо цілеспрямовано і планомірно виконувати професійну рутину. Проте, більшість респондентів (83,33%) переконані в тому, що їх попередній досвід дає їм змогу виконувати якісно професійні обов'язки. Тут може бути прихована небезпека відсутності професійного зростання, що полягає у відмові або складності прийняття нового досвіду у професійній діяльності, що, своєю чергою, пов'язане із розвитком толерантності до невизначеності як ключової компетенції сучасного українського працівника.

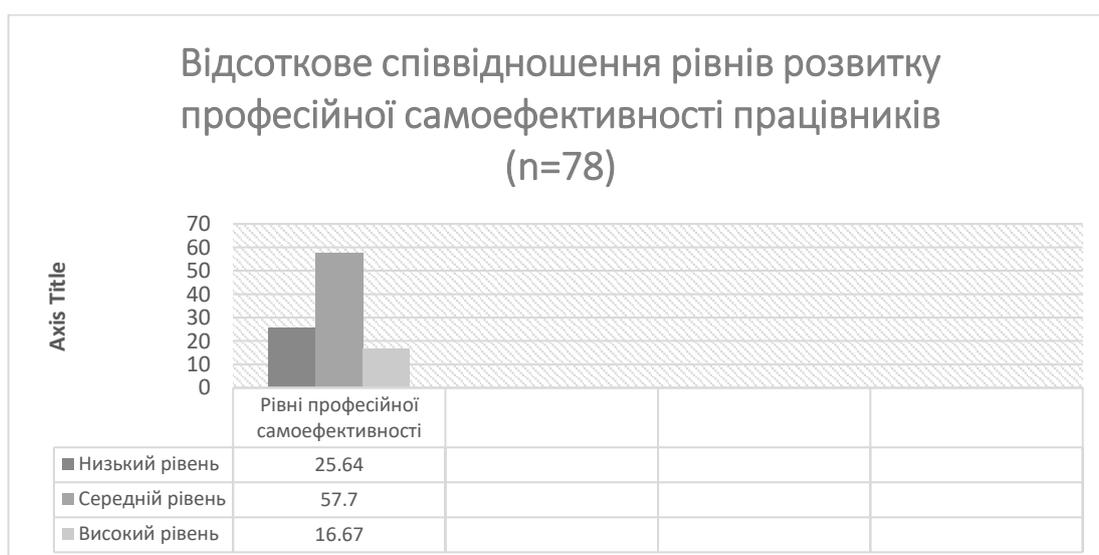


Рис.2.3. Відсоткове співвідношення рівнів розвитку професійної самоефективності працівників

Результати нашого емпіричного дослідження підтверджуються й даними дослідження О. Креденцер [Креденцер. Емпіричне дослідження...], яка у 2021 році вивчала загальну та професійну самоефективність працівників освітніх закладів. Відповідно до її результатів, середні значення професійної самоефективності знаходяться вище середнього ($M = 26,41$, $SD = 4,17$), а відсоткові співвідношення різних рівнів професійної самоефективності свідчать про переважання досліджуваних на середньому рівні – 63,5% респондентів, та 15,7% - високий рівень, 20,8% - низький рівень. У дослідженні також простежено зв'язок рівня професійної самоефективності та загальної самоефективності. Показники нашого дослідження є нижчими, що ми пояснюємо тривалим негативним впливом військового стану та постійного стресу, в якому знаходяться працівники, необхідністю здійснення постійної адаптації до змінюваних умов діяльності та професії, що, у свою чергу, провокує більше напруження, страх перед можливим невиконанням вимог професійної діяльності, а відтак – сумніви у власній професійній самоефективності.

Статистично значущих відмінностей у показниках професійної самоефективності у групі жінок та чоловіків у нашому дослідженні (за t-критерієм Стьюдента) виявлено не було, відтак, ми не здійснювали окремих контент-аналіз емпіричних даних за ознакою статі.

4.Контент-аналіз стресостійкості.

Результати опрацювання емпіричних даних за методикою «Стійкість до стресу» (С. Максименко, Л. Карамушка, Т. Зайчикова) дають змогу означити загальні тенденції у стресостійкості працівників. У нашому дослідженні середній загальний бал за цим тестом становить 35,91 із стандартним відхиленням 5,89 ($M = 35,91$, $SD = 5,89$). Медіана 36,5, мода 36,0, що майже збігається, а отже середнє значення є близьким до типового. Проведення перевірки на нормальність розподілу за показником тесту Шапіро-Вілка $W=0,985$, ймовірність $p=0,861 > 0,05$, що не дає підстав для відкидання нульової гіпотези про нормальність

розподілу. Відтак, розподіл оцінок є нормальним.

За даними цієї методики більшість респондентів має середній рівень стресостійкості — це 68,89% (62 особи), 16,67% (15 осіб) мають високий рівень та 14,44% (13 осіб) мають низький рівень стресостійкості. Узагальнено результати продемонстровано на рисунку 2.4.



Рис. 2.4. Відсоткове співвідношення рівнів стресостійкості працівників

Отже, чим вищі показники за опитувальником – тим людина має більшу опірність стресу, характеризується стресостійкістю. Як видно із аналізу результатів, 68,89% респондентів характеризуються середнім рівнем розвитку стресостійкості. Такі люди мають помірну здатність адаптуватись до стресу, підтримувати емоційну рівновагу та когнітивний баланс. Проте в умовах сильного стресу їм потрібна підтримка та вчасне поповнення ресурсів, потрібні навички самоконтролю та саморегуляції.

Високий рівень стресостійкості мають лише 16,67% опитаних. Такі люди мають здатність швидко адаптуватись до змін, витримувати значне і сильне емоційне і фізичне навантаження, швидко відновлюватись після навантажень та мають високий рівень самомотивації. Вони вміють

контролювати свої емоції та, загалом, високий рівень саморегуляції. Група з низьким рівнем стресостійкості – це група ризику, група, яка потребує пильної додаткової уваги та підтримки. Такі люди є надмірно чутливі до сильних подразників, характеризуються емоційним дисбалансом, полярністю емоцій та їх реактивністю. Вони дуже важко адаптуються до нових умов та не витримують значних психоемоційних навантажень.

Дані нашого дослідження суголосні результатам дослідження Т. Петренко, О. Хілько, які у 2024 році досліджували резильєнтність особистості в умовах війни [Петренко, Хілько]. Використавши цей же опитувальник «Сійкість до стресу», вони отримали загальний результат по вибірці – 34,21% респондентів з низьким рівнем стресостійкості, 52,63% респондентів з середнім та 13,16% - з високим рівнем стресостійкості. Існуючі відмінності у відсотковому розподілі рівнів стресостійкості ми пояснюємо відмінностями вибірки – у дослідженні Т. Петренко та О. Хілько діагностика відбувалась на вибірці студентів. Відтак, можемо стверджувати, що дорослі люди, працевлаштовані особистості, які частіше зустрічаються із стресовими ситуаціями та обставинами є більш стійкими до впливу стресогенних чинників, відтак у нашому дослідженні більший відсоток респондентів, які виявили середній рівень стресостійкості. Такі люди є витривалими, характеризуються диференційованим сприйманням чинників і факторів, здійснюють когнітивну обробку подразників та мають здатність не знижувати ефективність професійної діяльності в складних умовах її протікання. Окрім того, такі люди мають адаптаційні здатності

Аналогічно, як у дослідженні Т. Петренко та О. Хілько, ми не виявили статистично значущих відмінностей у рівні стресостійкості чоловіків і жінок, тому не аналізували окремо ці дві групи (за t-критерієм Стьюдента для незалежних вибірок).

Одним з основних завдань нашого дослідження було виявлення того, яким чином продіагностовані характеристики працівників взаємопов'язані і взаємовпливають на життєстійкість.

З цією метою нами було проведено кореляційний аналіз (лінійний кореляційний аналіз за Пірсоном), результати якого узагальнено продемонстровано у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4.

Кореляційна матриця показників життєстійкості, самоефективності, стресостійкості та толерантності до невизначеності

	Професійна життєстійкість	Професійна самоефективність	Стресостійкість	Толерантність до невизначеності
Професійна життєстійкість		0,231*	0,321***	0,526***
Професійна самоефективність	0,231*		0,366***	0,315**
Стресостійкість	0,321**	0,366***		0,413**
Толерантність до невизначеності	0,526***	0,315**	0,413**	

Примітка: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$;

Для числа ступенів свободи ($n-2 = 78$) граничні значення показника кореляції за Пірсоном для $p \leq 0,01 = 0,28$, для $p \leq 0,05 = 0,22$. В ході кореляційного аналізу ми перевірили зв'язки між показниками усіх проведених діагностичних методик на виявлення рівня професійної життєстійкості, професійної самоефективності, стресостійкості та толерантності до невизначеності. За результатами аналізу було виявлено такі статистично значущі позитивні кореляції показників професійної життєстійкості – з показниками стресостійкості (0,321 при $p \leq 0,01$) та толерантністю до невизначеності (0,526 при $p \leq 0,001$). Кореляційний зв'язок між професійною життєстійкістю та самоефективністю не виявлено. Це означає, що на здатність працівника почуватись впевнено у змінюваних

умовах істотно впливає його стресостійкість та здатність спокійно сприймати невизначене майбутнє. Зв'язок двосторонній, відтак, підвищення рівня толерантності до невизначеності та стресостійкості впливає на підвищення рівня життєстійкості. А з професійною самоефективністю життєстійкість працівника не пов'язана.

Водночас, показники професійної самоефективності продемонстрували значущі позитивні кореляційні зв'язки з стресостійкістю (0,366 при $p \leq 0,01$) та толерантністю до невизначеності (0,315 при $p \leq 0,01$). Це дає підстави стверджувати, що люди з високим рівнем професійної самоефективності менш чутливі до стресу і тривоги, вони часто відчують впевненість у собі та своїх силах, що дає, у свою чергу, впевненість у тому, що вони впораються із майбутніми викликами та складними ситуаціями (толерантність до невизначеності). Такі якості важливі не лише у професійному, але і у особистому житті, оскільки дозволяють досягати успіху, протистояти несприятливим умовам життя та будувати міцні соціальні зв'язки.

Наявний статистично значущий позитивний кореляційний зв'язок між стресостійкістю та професійною життєстійкістю (0,321 при $p \leq 0,01$) дає змогу зробити висновок про те, що люди, які мають здатність протистояти складним, стресовим чинникам, можуть протистояти їм і у професійній діяльності, а також формують в особистості таку якість як життєстійкість – здатність стійко долати життєві труднощі, не знижуючи продуктивності.

Показники толерантності до невизначеності продемонстрували кореляційні зв'язки з усіма дослідженими психологічними феноменами – вона взаємодіє з стресостійкістю, професійною самоефективністю та життєстійкістю. Отже, зростання рівня толерантності до невизначеності приведе до зростання здатності працівника працювати ефективно, протистояти стресовим чинникам та досягати цілей. Формування толерантності до невизначеності слід розглядати найістотнішим елементом особистості та професійного зростання, що дає змогу адаптуватись до суспільних та особистісних змін. Ці міркування і були покладені в основу

розробки програми розвитку життєстійкості працівників, яка викладена у Розділі 3.

Найбільш тісний кореляційний зв'язок був виявлений між показниками професійної життєстійкості та толерантності до невизначеності. Це спонукало нас до більш глибокого аналізу виявленого зв'язку. З цією метою ми здійснили кореляційний аналіз показників толерантності до невизначеності (окремі шкали: толерантність до новизни, толерантність до складності та толерантність до неможливості розв'язання) та окремих профілів професійної життєстійкості (професійна включеність, професійний контроль, прийняття професійного виклику, емоційний компонент професійної життєстійкості, мотиваційний, соціальний та власне професійний компоненти професійної життєстійкості). Узагальнено результати аналізу представлено у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5.

Кореляційна матриця показників профілів професійної життєстійкості та показників профілів толерантності до невизначеності

	ПВ	ПК	ППВ	ЕКП Ж	МКП Ж	СКП Ж	ВПКП Ж	Загальний показник ПЖ
Новизна	0,361* *	0,12 7	0,391* *			0,110	0,221*	0,320**
Складність			0,297* *		0,381* *		0,319**	0,459***
Неможливість розв'язання			0,223*					0,194
Загальний показник ТН								0,526***

Примітка 1: ПВ - Професійна включеність; ПК - Професійний контроль; ППВ - Прийняття професійного виклику; ЕКПЖ - Емоційний компонент професійної життєстійкості; МКПЖ - Мотиваційний компонент професійної життєстійкості; СКПЖ - Соціальний компонент професійної життєстійкості; ВПКПЖ - Власне професійний компонент професійної життєстійкості.

Примітка 2: * $p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$;

Як видно із даних таблиці 2.5., найбільш тісний позитивний зв'язок існує між загальним показником професійної життєстійкості та толерантністю до складності (0,459 при $p \leq 0,001$). Це свідчить про те, що складність професійних завдань позитивно впливає на підвищення впевненості у своїх професійних компетенціях, а наявність у попередньому досвіді успішно розв'язаних професійних завдань дає змогу працівникові адекватно сприймати складні робочі завдання. При чому, найбільш вагомими складовими такого зв'язку виявились саме мотиваційний компонент професійної життєстійкості (0,381 при $p \leq 0,01$) та власне професійний компонент професійної життєстійкості (0,319 при $p \leq 0,01$), а також прийняття професійного виклику (0,297 при $p \leq 0,01$). Відтак, більш життєстійкими у професійній діяльності є ті працівники, які сприймають складні професійні завдання як засіб для підвищення рівня професійної компетентності, мають мотив самоудосконалення та впевнені у власній професійній кваліфікації.

Толерантність до неможливості розв'язання не впливає істотно на професійну життєстійкість – кореляційний аналіз не виявив статистично значущих зв'язків ($r=0,194$). Єдиний компонент, який корелює з цим профілем толерантності до невизначеності виявився «прийняття професійного виклику» (0,223 при $p \leq 0,05$). Тобто, при сприйманні завдання як такого, яке неможливо розв'язати у працівника «вмикається» механізм подолання, бажання виявити межі власної професійної компетентності.

Отже, показники професійної життєстійкості мають найбільш тісний кореляційний зв'язок із толерантністю до невизначеності. Найбільш істотно на життєстійкість впливають рівень включеності у роботу, прийняття професійного виклику, мотиваційний компонент професійної діяльності та рівень професійної компетентності працівника. Найбільш стійким у професійній діяльності буде той працівник, який чітко усвідомлює межі власної професійної діяльності, володіє навичками та уміннями, усвідомлює свої мотиви та сприймає невизначеність не через страх і тривогу, а через

цікавість до нового досвіду, а складність завдань – як шлях до професійного зростання.

Таким чином, підвищуючи вмотивованість працівників, їх професійну компетенцію, збільшуючи рівень впевненості у власних силах та зменшуючи тривогу перед невідомим майбутнім, ми можемо впливати на підвищення стійкості до нових життєвих умов, адаптацію до складних професійних завдань та успішно взаємодіяти з колегами для розв'язання робочих питань.

Висновки до Розділу II

З метою організації емпіричного дослідження нами була сформульована емпірична гіпотеза. Ми припускали, що наявний взаємозв'язок між рівнем професійної життєстійкості та толерантності до невизначеності сприяє зниженню стресу у працівників, відтак, підвищує рівень професійної самоефективності. Метою емпіричної частини нашого дослідження було виявити якісні і кількісні особливості функціонування психологічних феноменів «толерантність до невизначеності», «професійна життєстійкість», «професійна самоефективність», «стресостійкість» у працівників та з'ясувати наявність/відсутність взаємних зв'язків між ними.

В результаті аналізу емпіричних даних було виявлено рівні розвитку професійної життєстійкості, толерантності до невизначеності, професійної самоефективності та стресостійкості у вибірці досліджуваних. Кореляційний аналіз виявив статистично значущі кореляції між показниками усіх продіагностованих психологічних феноменів, що свідчить про їх тісний взаємний зв'язок. Найбільш істотний зв'язок виявлено між професійною життєстійкістю та стресостійкістю і толерантністю до невизначеності. Найбільш істотно на життєстійкість впливають рівень включеності у роботу, прийняття професійного виклику, мотиваційний компонент професійної діяльності та рівень професійної компетентності працівника.

РОЗДІЛ 3. ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА ПІДВИЩЕННЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Аналіз психологічної практики підвищення життєстійкості

Виокремлені в емпіричному дослідженні взаємозв'язки між життєстійкістю та стресостійкістю, толерантністю до невизначеності та професійною самоефективністю спонукають до створення тренінгової програми для практичного втілення отриманих результатів з метою підвищення життєстійкості працівників.

Аналіз наявних програм підвищення життєстійкості вказує на розмаїтість методологічних та методичних підходів до їх організації та впровадження.

С. Мадді, розглядаючи життєстійкість не як фіксовану здатність чи властивість людини, а як певну установку, навіть навичку, якої людина може набути, виокремлює п'ять основних механізмів життєстійкості. За своєю сутністю, це п'ять основних способів формування та підвищення життєстійкості.

1. В першу чергу це формування життєстійких переконань. Мається на увазі здатність людини сприймати життєві зміни, негаразди і проблеми як необхідні елементи життєвого шляху, як можливості для розвитку, як неминучі. У такому випадку життєві зміни сприймаються як менш стресові ситуації, а людина отримує готовність активно діяти в екстремальних та кризових обставинах.

2. Підвищення уваги до власного здоров'я. пошук шляхів психічної та фізичної реабілітації та мобілізації, увага до тіла і відчуттів.

3. Посилення відповідальності та турботи про власне здоров'я, що дає впевненість у тому, що людина має контроль.

4. Формування ефективного соціального оточення, адекватної соціальної підтримки, пошук комфортного соціального середовища.

5. Формування мотивації, що спонукатиме до постійної зміни поведінки в напрямку формування поведінки опанування і віри у власні сили.

Відтак, у тренінгах дуже корисними будуть вправи: 1) на релаксацію (мязеву і дихальну), 2) на формування здатності і навички подолання проблем (розв'язання завдань, пошук нестандартних рішень, дослідження власних емоційних та інтелектуальних реакцій), 3) на підвищення фізичної витривалості та продуктивності.

Для створення нашої тренінгової програми дуже важливими стали виділені С.Мадді три техніки для розвитку життєстійкості [Мадді].

1. Техніка «реконструкція ситуацій» передбачає уявне створення/відтворення стресових обставин та ситуацій, що допомагає з'ясувати непродуктивні стратегії розв'язання конфліктів, неефективні копінг-стратегії та обрати найбільш адекватні дії та способи поведінки. Ця техніка вимагає від респондента придумати свої дії, вчинки і слова в уявній ситуації, «програти», «прожити» уявну стресову ситуацію. Таким чином, створюється спосіб подолання життєвих перешкод та кризових ситуацій.
2. Фокусування. Техніка спрямована на зосередження уваги на певних об'єктах зовнішнього чи внутрішнього середовища, сприяє виявленню неусвідомлених емоційних реакцій та переведення їх у свідомий план. Відтак, допомагає переосмислювати стресові ситуації, віднаходити у них можливості.
3. Компенсаторне самовдосконалення. Техніка прекрасно «працює» у випадках, коли ситуацію неможливо змінити. У такому випадку респонденти вчаться віднаходити ті аспекти ситуації, які можна змінити, або змінити власне ставлення до проблеми, і таким чином, компенсувати ті моменти, яких не вистачає або які неможливо змінити.

Власнен одна з перших програм підвищення життєстійкості й була розроблена С.Мадді у 1987 році й була спрямована на формування й удосконалення виокремлених ним структурних елементів життєстійкості у їх взаємозв'язку і взаємодії, на перетворення руйнівних змін у менш напружені переживання. Цей тренінг давав можливість учасникам набути більшої залученості до подій власного життя, відтак здатності контролювати своє життя.

Українська дослідниця О. Чиханцова до чинників життєстійкості долучає також: 1) рівень когнітивного осмислення ситуації, здатність людини виокремити чинники, що сприяють подоланню стресу і раціональній оцінці ситуації; 2) рівень прогнозування стресових обставин для того, щоб сформуванати адекватну реакцію у відповідь на них, що, у перспективі дасть змогу сприймати ці обставини як менш загрозливі; 3) визначення особистісних ресурсів і поведінкових стратегій для уникнення та подолання стресу.

Українські науковці, створюючи тренінгові програми, виокремлюють ще й інші напрямки розвитку життєстійкості. Так, зокрема, Л. Карамушка та Т. Ларіна зазначають, що для розвитку життєстійкості ефективними будуть: зміна життєвої історії, робота з неефективними переконаннями, розвиток емоційного інтелекту, розвиток терпіння [Карамушка, Ларіна]. У тренінговій програмі «Як зберегти та підтримати психічне здоров'я освітнього персоналу в умовах війни» Л. Карамушка окрім діагностичного компоненту використовує корекційно-розвивальний, в межах якого передбачається оволодіння учасниками тренінгу техніками самопомоги власному психічному здоров'ю та підвищення стресостійкості. А у тренінгу «Психологічна підготовка персоналу освітніх організацій до розвитку підприємницької активності» Л. Карамушка та О. Креденцер також у межах реалізації корекційно-розвивального компоненту орієнтуються на розвиток в учасників орієнтації на досягнення та прагнення до саморозвитку [Карамушка, Креденцер].

О.Коун вважає, що розвиток життєстійкості ґрунтується на глибокому самопізнанні – визнанні своїх переваг і недоліків, глибокому розумінні власних індивідуальних особливостей, що сприяє розкриттю особистісного потенціалу та його підвищенню у моменти опору несприятливим зовнішнім та внутрішнім обставинам. Таким чином, до тренінгової програми обов'язково долучаються вправи на самопізнання та самооцінку.

Для розвитку життєстійкості використовуються різноманітні підходи і засоби. Так, К. Гавриловська та Ю. Демянчук доводять ефективність використання арт-терапевтичних та коучингових методик для розвитку життєстійкості особистості. Через візуальні образи людина вчиться знаходити нові шляхи розв'язання проблем, виходить за межі усталеного і віднаходить нові ресурси. Водночас, такий підхід сприяє збільшенню емоційної саморегуляції, відтак – самопізнанню та самоактуалізації.

Слід зазначити і підхід до життєстійкості П.Тілліха, відповідно до якого цей психологічний феномен пов'язаний із мужністю бути собою, сміливістю жити повноцінно, долаючи життєву тривогу. На думку вченого життєстійкість полягає у здатності людини залишатися сміливою і стійкою перед змінюваними обставинами (толерантність до невизначеності), викликами і тривожністю. Саме тому, на нашу думку, до тренінгової програми необхідно долучити вправи, які б актуалізували ціннісно-сміслову сферу особистості та формували позитивне і оптимістичне ставлення до життя і світу. Це підтверджується і дослідженнями Л. Сердюк, яка довела, що психологічна сторона життєстійкості значною мірою пов'язана із особистісно-смісловим рівнем людини, самоактуалізацією, самовираженням, самостваленням та самоцінністю. Розвинена здатність до рефлексії дає можливість оцінити себе, власну діяльність та власні енергетичні та емоційні ресурси у протистоянні складним життєвим обставинам. Тому одним із завдань тренінгової програми обов'язково має бути розвиток особистісних якостей, пов'язаних із розвитком рефлексії та самоусвідомлення.

Якщо ж взяти до уваги дослідження тих авторів, які акцентують, що життєстійкість – це система переконань, то слід звернути увагу на роботу із деструктивними переконаннями і перетворенням їх на конструктивні. У такому смисловому полі працювали А. Бек, Р. Ділтс, досліджуючи шляхи переведення та зміни неефективних життєвих тверджень. Тому, вважаємо, що, зокрема, робота з «Пірамідою логічних рівнів» за Р. Ділтсом буде ефективною у розроблюваному нами тренінгу як основна вправа із зміни деструктивних переконань.

Важливою є думка А. Фоміної про те, що життєстійкість формується у процесі життя, ґрунтуючись на позитивному самоствавленні і результатах власної життєдіяльності, відтак, передбачає ціннісно-орієнтаційні установки стосовно здатності впливати на власне життя. Таким чином, життєстійкість виявляється тісно пов'язаною із здатністю долати стресові ситуації, із рівнем саморегуляції та самоконтролю.

В. Панченко запропонувала у 2015 році комплекс методів для підвищення рівня життєстійкості менеджерів, який містив: а) аутопсихологічні техніки, спрямовані на самоудосконалення, б) оволодіння і покращення управлінських навичок та умінь. У цьому аспекті важливим є те, що життєстійкість працівників має своїм ресурсом розвиток професійних знань і навичок, що дає впевненість у власних силах, досвід перемог і досягнень та здатність до успішної адаптації у змінюваних умовах. Н. Юревою у 2015 році був розроблений тренінг «Мотиваційні ресурси життєстійкості», в основу якого було покладено розвиток здатності до самомотивування, саморозвитку та самоудосконалення. Таким чином, бачимо, що українські психологи досить активно створюють тренінгові практичні програми, які спрямовані на розвиток життєстійкості через різні аспекти цього феномену – через професійну вправність, розвиток мотиваційної сфери або ж розвиток стресостійкості. Це призвело нас до думки, що створення тренінгової програми розвитку життєстійкості, яка за основу матиме розвиток

стресостійкості разом із розвитком толерантності до невизначеності буде мати практичне значення.

Третьою складовою пропонованого нами тренінгу є розвиток самоефективності, що за результатами емпіричного дослідження виявилась тісно взаємопов'язана із життєстійкістю, стресостійкістю та толерантністю до невизначеності. Це дало змогу припустити, що розвиток професійної самоефективності позитивно вплине на розвиток життєстійкості працівників.

Джерелами самоефективності (переконань особистості щодо власної ефективності) за А. Бандурою є [1]:

1. Досвід майстерності, отриманий подоланням перешкод, шляхом зусиль і наполегливості.
2. Моделювання власної поведінки через спостереження за діяльністю людей навколо нас (особливо тих, кого ми вважаємо зразками для наслідування), за їх успіхом завдяки постійним зусиллям.
3. Стимулювання (підтримка) віри людини у власну ефективність впливовими людьми в нашому житті. Тому Р. Фрейджер і Дж. Фейдімен визначають самоефективність як «судження людей щодо їх здатності вести себе релевантно специфічній завданню або ситуації».
4. Навчання психологічним навичкам для регулювання емоційних та фізіологічних станів (оскільки стан, в якому людина перебуває, може підвищити/або навпаки послабити впевненість у власних можливостях).
5. Візуалізація власної ефективної/або успішної поведінки в даній ситуації (так званий «уявний досвід» (запропоноване психологом Джеймсом Маддуксом).

Окреме питання, яке активно обговорюється дослідниками і практиками – використання технік у процесі тренінгових занять. Найбільш ефективними є інтерактивні техніки, які, за визначенням Л.Карамушки «забезпечують активну взаємодію менеджерів та персоналу організацій (або окремо – представників кожної із зазначених категорій) в умовах психологічних тренінгів, спрямованих на підготовку менеджерів та персоналу до вирішення актуальних психолого- організаційних проблем» [Карамушка. Тренінг]. Таким

чином, підкреслюється роль саме взаємодії, групової, парної та індивідуальної роботи у проведенні тренінгових занять. Л.Карамушка виокремлює три види інтерактивних технік: 1) базові, 2) модифіковані, 3) авторські. До базових технік авторка відносить усталені, опубліковані і використовувані техніки, які добираються автором тренінгу для вирішення завдань даного заняття. Модифіковані техніки передбачають авторське «втручання» у ті техніки, які були раніше оприлюднені, надруковані та використані. Тобто, автор тренінгу приводить ці техніки у відповідність до мети і завдань конкретного тренінгу. Авторські техніки – це техніки, розроблені власне авторами даного тренінгу і передбачають саме ті техніки, вправи, завдання, які якомога більш широко і глибоко дозволять вирішити завдання тренінгу.

Таким чином, розроблена нами тренінгова програма враховувала найкращі дослідження та розробки тренінгів вітчизняних і зарубіжних психологів. Теоретичну основу тренінгової програми склали результати здійсненого нами емпіричного дослідження, в ході якого було виявлено стійкі позитивні статистично значущі кореляційні зв'язки між життестійкістю працівників (професійною життестійкістю) та рівнем їх стресостійкості, професійної самоефективності та толерантністю до невизначеності

3.2. Створення та апробація тренінгової програми розвитку життестійкості працівників

Для створення нашої тренінгової програми дуже важливими стали виділені С.Мадді три техніки для розвитку життестійкості [Мадді].

1. Техніка «реконструкція ситуацій» передбачає уявне створення/відтворення стресових обставин та ситуацій, що допомагає з'ясувати непродуктивні стратегії розв'язання конфліктів, неефективні копінг-стратегії та обрати найбільш адекватні дії та способи поведінки. Ця техніка вимагає від респондента придумати свої дії, вчинки і слова в уявній ситуації, «програти», «прожити» уявну стресову ситуацію. Таким чином, створюється спосіб подолання життєвих перешкод та кризових ситуацій.

2. Фокусування. Техніка спрямована на зосередження уваги на певних об'єктах зовнішнього чи внутрішнього середовища, сприяє виявленню неусвідомлених емоційних реакцій та переведення їх у свідомий план. Відтак, допомагає переосмислювати стресові ситуації, віднаходити у них можливості.

3. Компенсаторне самовдосконалення. Техніка прекрасно «працює» у випадках, коли ситуацію неможливо змінити. У такому випадку респонденти вчать віднаходити ті аспекти ситуації, які можна змінити, або змінити власне ставлення до проблеми, і таким чином, компенсувати ті моменти, яких не вистачає або які неможливо змінити.

Толерантність до невизначеності продемонструвала кореляційні зв'язки з усіма дослідженими психологічними феноменами – вона взаємодіє з стресостійкістю, професійною самоефективністю та життєстійкістю. Відтак, зростання рівня толерантності до невизначеності приведе до зростання здатності працівника працювати ефективно, протистояти стресовим чинникам та досягати цілей. Ці міркування і були покладені в основу програми розвитку життєстійкості працівників.

Таким чином, розвиток толерантності до невизначеності виступає провідним засобом, ключовим моментом, розвиток якого впливає одночасно на різні аспекти ефективної професійної діяльності працівників. Тому наша тренінгова програма була спрямована на розвиток толерантності, відтак – на підвищення рівня життєстійкості і стресостійкості.

Наступним завданням нашого дослідження було створення та апробація тренінгової програми підвищення життєстійкості працівників. Завдання виконувалось поетапно.

На першому етапі було розроблено зміст тренінгової програми «Живи стійко!» Для її розробки ми здійснили аналіз наукових джерел з організації тренінгових програм і проведення тренінгів, взяли до уваги результати власного емпіричного дослідження.

На другому етапі було проведено апробацію тренінгової програми з групою жінок – працівниць салонів краси та мережі магазинів. У тренінгу

взяли участь 15 жінок, група була одностатевою у зв'язку як і з специфікою роботи зазначених бізнес-організацій, так і з соціально-політичною ситуацією в Україні. Тренінгові заняття проводились один раз на тиждень впродовж місяця.

На третьому етапі було проаналізовано та описано результати впровадження тренінгової програми (представлено протоколи тренінгових сесій, виокремлено найбільш дієві засоби розвитку життєстійкості, зроблено узагальнення досвіду). Перевірка ефективності тренінгової програми відбувалась шляхом констатуючих зрізів рівня професійної життєстійкості учасниць до та після проходження тренінгової програми.

Мета тренінгової програми «Живи стійко» полягає у підвищенні рівня професійної життєстійкості працівників в умовах невизначеності та повномасштабної війни шляхом оволодіння навичками діагностики підтримання та збереження різних аспектів життєстійкості, стресостійкості та толерантності до невизначеності.

Завдання тренінгової програми:

1. Озброїти працівників знаннями про психологічні феномени життєстійкості, резильєнтності, стресостійкості, толерантності до невизначеності.
2. Оволодіти методами та методиками діагностики та аналізу різних аспектів життєстійкості особистості, особливо у процесі здійснення професійної діяльності.
3. Оволодіти техніками для підвищення життєстійкості, збереження і підтримання ментального здоров'я в умовах невизначеності та військового стану.

Основою розробленої тренінгової програми стали результати здійсненого емпіричного дослідження, зокрема, виявлений тісний взаємозв'язок між життєстійкістю та стресостійкістю, а також визначення розвитку толерантності до невизначеності основним інструментом, який істотно впливає на підвищення рівня життєстійкості працівників. Розвиток

толерантності до невизначеності виступає провідним засобом, ключовим моментом, розвиток якого впливає одночасно на різні аспекти ефективної професійної діяльності працівників. Окрім того, ми використовували напрацювання інших відомих в Україні авторів, зокрема, розробку Л.Карамушки - тренінгова програма «Як зберегти та підтримати психічне здоров'я освітнього персоналу в умовах війни» [Карамушка, тренінги], а також праці О.Кокуна, О.Кісарчук та інших.

Тренінгова програма «Жити стійко» складається з чотирьох тренінгових сесій:

1. Заняття 1. «Що значить жити стійко».
2. Заняття 2. «Як вижити в хаосі».
3. Заняття 3. «Як розвивати стресостійкість і резильєнтність».
4. Заняття 4. «Ресурси життєстійкості».

Кожна тренінгова сесія передбачає:

- а) інформаційно-едукативний компонент – надає базові знання, розкриває сутність психологічних феноменів, що забезпечують функціонування життєстійкості особистості у професійній діяльності.
- б) діагностичний компонент – ознайомлює із наявними діагностичними методиками, які дозволяють виявити наявний рівень життєстійкості та супутніх психологічних феноменів.
- в) корекційно-розвивальний компонент – забезпечує конкретними інструментами і техніками підвищення життєстійкості та супутніх психологічних феноменів.

Обсяг тренінгової програми складає 26 годин. Із них – вступне і заключне заняття – 4 академічних години, чотири основних заняття по 4 години кожне та виконання творчого завдання – 6 годин. Узагальнено структуру тренінгової програми представлено у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Загальна структура тренінгової програми «Жити стійко»

№	Назва тренінгової сесії	Кількість годин
1	Вступне заняття	2
2	Заняття 1. «Що значить жити стійко»	4
3	Заняття 2. «Як вижити в хаосі»	4
4	Заняття 3. «Як розвивати стресостійкість і резильєнтність»	4
5	Заняття 4. «Ресурси життєстійкості»	4
6	Заключне заняття	2
7	Творче завдання	6
8	Загалом	26

Структура кожного із тренінгових занять є стандартною і складається із відповідних частин:

1. Вступ, привітання.
2. Психоедукаційна частина.
3. Діагностична частина.
4. Розвивальна частина.
5. Підсумок тренінгового заняття.

Змістове наповнення кожного заняття змінюється залежно від мети і завдань.

У процесі тренінгових занять використовувались наступні методи: а) мозковий штурм, б) групова робота, в) робота в парах, г) індивідуальна робота, д) робота з наставником, е) аналітичні завдання, ж) проблемні ситуації, з) кейс-завдання.

Зміст кожного заняття змінювався залежно від його теми і мети. Нижче представлено зміст чотирьох основних занять тренінгової програми «Жити стійко».

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ 1. «Що значить жити стійко».

1. Вступ. Вправа «Криголам». Вправа «Мої 5 найкращих якостей».

Вивчення очікувань учасників тренінгу шляхом заповнення анкети.

Формування правил роботи групи. Рефлексія.

2. Психоедукаційна частина. Міні-лекція (до 20 хв) – «Еволюція психологічних поглядів на стрес і життя. Проблема життєстійкості у наукових дослідженнях».

3. Діагностична частина. Використання діагностичних методик для самодіагностики психічних станів.

Пропонується:

1) опитувальник «Самооцінка станів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності» (адаптований варіант методики Г.Айзенка) [карамушка, практикум, с.12]; 2) тест «Стойкість до стресу» [карамушка, практикум, с.15].

4. Розвивальна частина.

Дихальні вправи. Дихальні вправи спрямовані на подолання наявних «тут і зараз» стресових чинників, навчають справлятися із стресом на фізіологічно-психологічному рівні.

Вправа «Проблема має багато сторін».

Мета: навчити бачити різні аспекти наявних життєвих ситуацій, змінити погляд на проблеми та їх рішення.

Інструкція: Опишіть певну наявну проблему. Спробуйте віднайти у цій проблемі можливості для зростання чи зміни життя.

Висновки. Обговорення в парах.

Вправа 3. Аналітичне завдання: «Як я можу підвищити рівень свого позитивного психічного здоров'я?».

Мета: обговорити та поділитись з іншими учасниками тренінгу шляхами підвищення власної життєстійкості.

Завдання. Кожна учасниця визначала шляхи підвищення власної життєстійкості через увагу до психічного здоров'я. Як підсумок – склався єдиний перелік можливих шляхів, відбувалось групове обговорення.

5. Підсумок тренінгового заняття. Групова рефлексія.

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ 2. «Як вижити в хаосі».

Мета: формування толерантності до невизначеності, здатності сприймати майбутні невизначені події як позитивні можливості.

1. Вступ.

-Що найбільше запам'яталось із попереднього заняття?

-Намалюйте свій емоційний стан після попереднього заняття.

Рефлексія.

2. Психоедукаційна частина. Міні-лекція (до 20 хв) – «Що таке толерантність до невизначеності та як її розвивати». У процесі лекції даються знання про те, що таке невизначеність, її істотні ознаки, аналізуються філософські, соціологічні та психологічні теорії невизначеності.

- Хто не боїться невизначеності?

- Які характеристики має особистість, яка без страху дивиться у майбутнє?

- Що значить бути толерантним до невизначеності?

3. Діагностична частина.

Використання діагностичних методик для визначення особливостей ментального здоров'я.

Пропонується: 1) методика «Шкала позитивного ментального здоров'я» (Positive mental health scale (PMH-SCALE) (J. Lukat, J. Margraf, R. Lutz, W.M. van der Veld, and E. S. Becker, адаптація Л.М. Карамушки, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко); 2) методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» (The modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)) (P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai, and M. Kinderman) (адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер) [Карамушка практикум].

5. Розвивальна частина.

Вправа «Емоційне дзеркало» [Тренінгові вправи].

Мета: розвивати навички емоційного інтелекту, розуміння власних і чужих емоцій.

Завдання. Кожен учасник отримує картку із назвою емоції, яку йому потрібно зобразити, не використовуючи слів. Інші учасники намагаються визначити емоцію та назвати її словами.

Групове обговорення по завершенню вправи передбачає обмін думками стосовно виконання вправи, відповіді на запитання: - Чи легко було зображати емоції? – Що виявилось найважчим? – Які емоції показувати легше – позитивні чи негативні?

Вправа «Броунівський рух».

Мета: навчитись приймати ситуації невизначеності, коли неможливо передбачити хід подій і наслідки, формування толерантності до невизначеності.

Завдання. Учасники із закритими очима і мовчки хаотично рухаються у кімнаті, намагаючись утворити певні «молекули» з іншими учасниками.

Важливим тут є групове обговорення, яке актуалізує розуміння того, що невизначені ситуації, хаотичні ситуації певним чином в кінцевому результаті приходять у певний порядок. Питання задає ведучий, на кшталт: - Чи була у вас наперед визначена траєкторія руху? – Чи була визначена мета? – Як ви почувалися в процесі хаотичного руху? – Чи мали ви страх такого руху? – Що ви відчували коли стикались з іншими учасницями? – Чи мали страх, що вам не вдасться ні з ким з'єднатись?

Учасники обговорюють досвід, отриманий в процесі виконання вправи.

Вправа (групове обговорення) «Як я почувала себе на початку війни».

Мета: актуалізувати в учасниць усвідомлення того, що невизначені ситуації не завжди є катастрофічними, актуалізувати наявний досвід переживання екстремальних та невизначених ситуацій

Завдання. Учасницям пропонується пригадати свій стан на початку війни. Записати свої стани у пропонованій узагальненій формі: 1) тілесні відчуття ,2) емоційні стани, 3) думки, 4) висновки, 5) результати. Ведучий проводить обговорення, акцентуючи увагу на тому, як саме жінки впорались із цими станами у ситуації невизначеності, що стало результатом, актуалізує їх позитивний досвід переживання ситуацій невизначеності.

5. Підсумок тренінгового заняття. Групова рефлексія. Групова дискусія: «Яку роль відіграє толерантність до невизначеності у професійній діяльності?»

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ 3. «Як розвивати стресостійкість і резильєнтність».

Мета: формування усвідомленого ставлення до стресостійкості та резильєнтності, формування навичок і умінь адекватного реагування на стресові чинники, пошук ресурсів для відновлення.

1. Вступ.

- Що найбільше запам'яталось із попереднього заняття?
- Намалюйте свій емоційний стан після попереднього заняття.
- Стресостійка людина – це яка людина?
- Що таке резильєнтність?

Рефлексія.

2. Психоедукаційна частина. Міні-лекція (до 20 хв) – «Природа стресостійкості та шляхи її розвитку. Резильєнтність як провідна навичка особистісного зростання».

3. Діагностична частина. Використання діагностичних методик для самодіагностики психічних станів.

Пропонується: 1) методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» (The modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)) (P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai, and M. Kinderman) (адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер); 2) методика дослідження

копінг-поведінки в стресових ситуаціях (The Coping Inventory for Stressful Situations (CISS)) (Н. Ендлер, Дж. Паркер) [Карамушка практикум].

4. Розвивальна частина.

Вправа «Мозковий штурм».

Мета: актуалізувати поняття стресу, викликати асоціації, пов'язані з цим конструктом, упорядкувати асоціативні ряди.

Завдання. Тренер пише на дошці слово С Т Р Е С. На кожну літеру написаного слова учасниці пропонують слова-асоціації із даного семантичного поля. Всі запропоновані відповіді тренер записує на фліпчарті або формує онлайн у хмаринку тегів. Кожна буква розглядається окремо, слова-реакції записуються під відповідною буквою і потім узагальнюються. В результаті отримують значну кількість реакцій, які відображають справжній глибинний зміст концепту «стрес». Завдання тренера – організувати групове обговорення, віднайти і актуалізувати в групі – спільне і відмінне в розумінні групою феномену стресу.

Вправа «Розвиваємо емоційний інтелект».

Мета: Навчити усвідомлювати власні емоції та почуття.

Завдання: уявіть себе в різних ситуаціях, які я буду озвучувати і запишіть власні емоції, почуття та думки.

- Ви прокидаєтесь в понеділок зранку.
- Зустрічаєте давню знайому на обідній перерві.
- Чекаєте зустрічі з друзями яких давно не бачили.
- Ідете на нараду.
- Спілкуєтесь з клієнтами.
- Думаєте про те, що вам потрібно заповнити документацію.
- Збираєтесь оформити звіт.
- Очікуєте вихідних.

Обговорення. Те, якими словами ви описали свої стани демонструє те, як саме ваша професійна діяльність впливає на ваш емоційний стан. Дайте собі

відповідь на запитання: Чи є це для мене приємним? Чи є це для мене корисним? Давайте це обговоримо .

Вправа «Продовж речення».

Мета: розвивати уявлення про стрес, стресостійкість та резильєнтність, розвивати розуміння себе та своїх реакцій.

Завдання. Кожному учаснику тренінгу пропонується продовжити речення.

1. Бути стресостійким означає...
2. Деякі люди більш стресостійкі, ніж інші. Такі люди...
3. Витримувати стрес – це значить...
4. Пережити стрес якісно...
5. Бути резильєнтним – це...
6. У стресовій ситуації я несу відповідальність за...
7. Я можу відновитись після стресу...
8. Пережити стрес мені допомагають...
9. На роботі я відчуваю стрес, коли...
10. Якби я дала пораду іншій людині в стресі, то вона б звучала

так...

Вправа «Все в твоїх руках». Робота з притчею.

Мета: активізувати внутрішні ресурси, пов'язані із усвідомленням власної сили та відповідальності за життя.

Завдання. Тренер читає притчу.

«Ця історія відбулась дуже давно в одному місті, де жив великий мудрець. Слава про нього рознеслась навкруги. Проте був один чоловік який заздрив його славі. І ось вирішив він придумати таке питання, щоб мудрець не зміг на нього відповісти. Заздрісник пішов на галявину, зловив метелика, посадив його між зімкнутих долонь і подумав: «Запитаю-но я у мудреця: скажи, о мудрий, який метелик у мене в руках – живий чи мертвий? Якщо він скаже – живий, я стулю долоні, і метелик помре, а якщо він скаже – мертвий, я розкрию долоні і метелик полетить. Ось тоді всі зрозуміють, хто з нас

розумніший». Так все і сталося. Заздрісник зловив метелика, посадив його між долонями, пішов до мудреця і запитав в нього: «Який метелик у мене в руках, о мудрий, – живий чи мертвий?». Тоді мудрець, який дійсно був дуже розумною людиною, сказав: «Все в твоїх руках...»

Рефлексія вправи: Що мав на увазі мудрець? Чи насправді ми вибираємо наше життя? Чи залежить вибір сенсу життя окремо від кожного? Як ця притча відноситься до питання стресостійкості?

5. Підсумок тренінгового заняття. Групове обговорення та рефлексія.

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ 4. «Ресурси життєстійкості».

1. Вступ.

-Що найбільше запам'яталось із попереднього заняття?

-Намалюйте свій емоційний стан після попереднього заняття.

Творча вправа «Життєву історію варто інколи переписувати» (за Т.М.Титаренко).

Рефлексія.

2. Психоедукаційна частина. Міні-лекція (до 20 хв) – «Шляхи підвищення життєстійкості. Де шукати ресурси? Теорія BASICPh як шлях пошуку ресурсності».

У процесі міні-лекції акцент робиться на розгляді професійної діяльності як ресурсної діяльності, тієї важливої частини життя, яка дає сенс і мотиви життя, може бути колом підтримки і професійного та особистісного зростання.

3. Діагностична частина. Використання діагностичних методик для самодіагностики психічних станів.

Пропонується: 1) діагностика за M.Lahaad «Ресурси життєстійкості»; 2) методика «Шкала негативного впливу роботи» (Д. Ватсон) (адаптація С.Д. Максименка, О.М. Кокуна, Є.В. Тополова); 3) Методика «Оцінка привабливості організаційної культури» [Карамушка практикум].

4. Розвивальна частина.

Вправа «Моє дерево сили».

Мета: Актуалізувати життєві ресурси учасниць тренінгу.

Завдання: на отриманих стікерах запишіть те, що дає вам сили. Не обов'язково задоволення, але силу! Кожна отримала по п'ять стікерів – треба використати їх усі.

Обговорення. Після виконання вправи учасниці приклеюють свої стікери на плакат у вигляді дерева. І після того, як всі стікери приклеєні – кожен по черзі висловлює свою думку про ресурси, які там зазначені. Групове обговорення.

Вправа «Подолання перешкод подумки».

Мета: надати досвід подолання перешкод, підняти віру у власні сили.

Завдання. Уявіть певну перешкоду, яка є у вашому житті. Тепер уявіть будь яку фізичну, матеріальну перешкоду – відсутність мосту через бурхливу гірську річку, сильний дощ у лісі тощо. Подумки – уявіть як ви будете долати перешкоду. Що ви зробите? Як себе при цьому почуватимете? Як почуватимете себе тоді, коли небезпека мине?

Вправа «Мій центр».

Зручно вмотіться на стільці чи дивані, можете лягти на підлогу. Розмістіть руки вільно і повільно дихайте. Сфокусуйтеся на своєму диханні впродовж 2 хвилин. Тепер віднайдіть у своєму тілі місце чи частин утіла, яка є найбільш сильною (міцною, сталою).

Вправа «Пошук ресурсів життєстійкості».

Мета: актуалізувати канали ресурсності.

Завдання: серед поданих карток оберіть ті, котрі викликають у вас позитивні емоції чи відчуття у тілі. Можете обрати необмежену кількість карток. Розгляньте картки, які ви обрали і подумайте – яким одним словом можна їх об'єднати?

Робота в групах. Вправа «Пошук когнітивних спотворень».

Робота в парах.

6. Підсумок тренінгового заняття.

Заключне творче завдання (30 хв). Створити малюнок або колаж за загальною темою «Мої ресурси життєстійкості». Завдання полягало у створенні на основі отриманої інформації, знань про себе та сформованих умінь узагальнити те, що допомагає протидіяти життєвим незгодам, що підвищує життєстійкість та надає позитиву і сили.

(По завершенню роботи бажаючі запрошувались до обговорення малюнків і колажів).

Результати тренінгової програми оцінювались кількісно та якісно.

Ступінь ефективності тренінгової програми, в першу чергу можна було оцінити за аналізом виконання учасницями творчого завдання. Його якісний аналіз та самоаналіз дав змогу виявити якісні зміни у професійній життєстійкості працівників. Узагальнюючи малюнки та пояснення до них, ми виокремили три групи учасниць за переважаючим каналом ресурсів життєстійкості.

Перша група (6 жінок) – це жінки, у яких провідним ресурсом є фізична активність та задоволення соматичних потреб: ресурсами тут виступають фізична активність (біг, прогулянки, заняття спортом або садівництвом) та задоволення біологічних потреб (сон, смачна їжа, алкоголь, догляд за тілом).

Друга група (7 жінок) – це жінки, для яких соціальна активність є основним ресурсом. Для них актуальними є родинні зв'язки, коло знайомих і друзів, робочі зв'язки. Підтримання життєстійкості відбувається через спілкування, виконання спільних завдань та досягнення.

Третя група - це ті працівники, для яких виконання робочих обов'язків є основним ресурсом. Це малочисельна група, проте, твердження на кшталт «я заряджаюсь енергією, коли приходжу на роботу» вказують на наявність і актуальність такого ресурсу для українських працівників.

Після вияву та оголошення перед учасницями тренінгу таких тенденцій, було проведено групове обговорення результатів. Важливим є висновок учасниць першої і другої групи про те, що виконання професійних обов'язків

може бути потужним ресурсом стійкості, і, водночас, їх поради іншим учасникам тренінгу про те, як «отримувати» силу і енергію в процесі спілкування і соціальних зв'язків. Такий обмін ідеями та спільне обговорення виявилось дуже продуктивним і стало не тільки важливим завершенням тренінгу, але і спонукало до подальшого удосконалення.

Учасницями тренінгу були висловлені власні думки стосовно проблем життєстійкості. Істотним для нас було формування семантичних полів поняття «життєстійкість». На початку тренінгових занять карта смислів поняття «життєстійкість» включала в себе такі смисли: життя, стійкість, сила, стрес. По завершенню тренінгу ми отримали інші значення семантичних полів, які є більш пов'язані із «ресурсами», «енергією» та «силою». Такі зміни свідчать про появу нових смислів, відтак, про зміну ставлення до стресу, невизначених ситуацій та власної життєстійкості у подоланні життєвих перешкод.

З метою отримання кількісних показників ми здійснювали контрольні констатуючі зрізи рівня життєстійкості та інших досліджуваних психологічних феноменів (толерантність до невизначеності, професійна самоефективність та стресостійкість) в тренінговій групі до та після проведення тренінгової програми, узагальнені результати чого представлено у таблиці 3.2.

Наявні відмінності отриманих показниках високого, середнього та низького рівнів усіх показників перевірялись на їх статистичну значущість за t-критерієм Стьюдента для парних вибірок (залежних). Якщо отримане значення T критерію Стьюдента $> t$ табличне критерію Стьюдента ($t_{\text{табл}} = 2,95$) на прийнятому рівні значущості $p=0,01$ та для ступенів свободи 15, то нульова гіпотеза відхиляється, тобто, існуючі відмінності у показниках є статистично значущими і не випадковими.

Таблиця 3.2.

**Співвідношення рівнів вияву показників життєстійкості,
толерантності до невизначеності, професійної самоефективності та
стресостійкості до та після тренінгових занять**

№		Високий рівень		Т (значення критерію Стьюдента)	Середній рівень		Т (значення критерію Стьюдента)	Низький рівень		Т (значення критерію Стьюдента)
		До, %	Після, %		До, %	Після, %		До, %	Після, %	
1	Професійна життєстійкість	13,3	40	4,47*	46,7	40	3,21*	40	20	3,23*
2	Толерантність до невизначеності	13,3	33,3	3,98*	53,4	46,7	3,01*	33,3	20	2,76
3	Професійна само-ефективність	20	26,7	2,34	40	46,7	2,54	40	26,6	2,50
4	Стресостійкість	33,3	40	1,98	26,7	20	2,23	40	20	2,98*

Примітка: * - $t > t_{\text{табл. при } p=0,01}$.

Як бачимо із результатів статистичних обчислень, найбільші зміни відбулись у рівнях професійної життєстійкості – виявлено статистично значущі відмінності (у сторону зростання) для високого і середнього рівнів життєстійкості. Можемо зробити висновок, що кількість учасниць із високим і середнім рівнем життєстійкості збільшилась за рахунок зменшення тих, у кого був низький рівень життєстійкості.

Як демонструють результати, найбільший вплив на зростання рівня життєстійкості має конструкт «толерантність до невизначеності» - зростання кількості учасниць із високим і середнім рівнем розвитку толерантності до невизначеності також виявилось статистично значущим. Як і було продемонстровано у емпіричній частині дослідження – конструкт «життєстійкість» виявив тісні позитивні кореляції із «толерантністю до невизначеності», і так само у процесі тренінгових занять – підвищення здатності спокійно і з впевненістю у власних силах сприймати незрозуміле майбутнє є пов'язаним із зростанням життєстійкості людини, та, водночас, є його ресурсом.

Рівень професійної самооефективності не продемонстрував статистично значущих змін.

У рівні стресостійкості істотна зміна відбулась лише на низькому рівні – стало менше учасниць із низьким рівнем. Це ми пояснюємо тісними кореляційними зв'язками життєстійкості і стресостійкості, однаковим набором ресурсів, які можуть бути використані як для підвищення життє-, так і стресостійкості. Таким чином, навіть не маючи спеціальної мети підвищення стресостійкості, тренінг із життєстійкості впливає позитивно на зменшення страху і розгубленості перед страхом, підвищує здатність опиратись стресу.

Окрім кількісних характеристик за стандартизованими методиками, учасниці тренінгових занять заповнювали анкету учасниці на початку та наприкінці занять (**зміст анкети – у ДОДАТКУ В**). Аналіз відповідей учасниць дав змогу оцінити ті якісні зміни, які відбулись у розумінні життєстійкості учасницями та виявити шляхи удосконалення запропонованого тренінгу «Жити стійко!».

Окрім того, для якісної оцінки тренінгу нами було використано вільний асоціативний експеримент. Учасницям тренінгу на початку першого заняття було запропоновано написати усі слова-реакції, які виникають у них на словостимул «Життєстійкість». Було отримано 47 реакцій (середнє значення = 3,13

слова). Для унаочнення всі реакції було узагальнено у вигляді «хмаринки тегів», що продемонстровано на рисунку 3.1.



Рис. 3.1. «Хмаринка тегів» на стимул «Життєстійкість» до початку тренінгу.

Як видно із узагальнення, основними стимулами на слово життєстійкість є власне «життєстійкість», «сила», «стрес» і «праця». Можемо зробити висновок про те, що семантичне поле концепту «життєстійкість» у свідомості учасниць тренінгу характеризується смислом «сила» та «стрес». Як висловились одна із учасниць, «життєстійкість -це сила під час стресу».

Одним із завдань тренінгової програми «Жити стійко» було актуалізація ресурсів, підвищення професійної самоефективності учасниць. І це відобразилось у результатах асоціативного експерименту, який був проведений по завершенню тренінгу. В першу чергу, вражає те, що кількість реакцій на той же стимул «життєстійкість» майже подвоїлась – ми отримали 98 реакцій, тобто в середньому 6,5 слів-реакцій на стимул. Це вказує на збільшення обсягу семантичного поля концепту, а відтак – на розширення уявлень про природу і ресурси життєстійкості та її взаємозв'язку із професійною діяльністю та роллю сім'ї.

створення тренінгової програми для практичного втілення отриманих результатів з метою підвищення життєстійкості працівників.

Мета розробленої тренінгової програми «Живи стійко» полягає у підвищенні рівня професійної життєстійкості працівників в умовах невизначеності та повномасштабної війни шляхом оволодіння навичками діагностики підтримання та збереження різних аспектів життєстійкості, стресостійкості та толерантності до невизначеності. Розроблена нами тренінгова програма «Жити стійко» розрахована на 26 годин, складається з чотирьох тренінгових сесій, кожна з яких передбачає інформаційно-едукативний компонент, діагностичний компонент та корекційно-розвивальний компонент.

Ефективність тренінгової програми перевірялась в ході формуючого експерименту, учасницями якого стали 15 жінок – учасниць тренінгу. Результати тренінгової програми оцінювались кількісно та якісно. Ступінь ефективності тренінгової програми, в першу чергу можна було оцінити за аналізом виконання учасницями творчого завдання. Аналіз результатів констатуючих зрізів дав змогу зробити висновок про те, що найбільш істотні зміни відбулись у рівнях професійної життєстійкості – виявлено статистично значущі відмінності (у сторону зростання) для високого і середнього рівнів життєстійкості. Як демонструють результати, найбільший вплив на зростання рівня життєстійкості має конструкт «толерантність до невизначеності» - зростання кількості учасниць із високим і середнім рівнем розвитку толерантності до невизначеності також виявилось статистично значущим.

ВИСНОВКИ

1. В результаті здійсненого аналізу теоретичної літератури було виявлено основні тенденції психологічного осягнення феномену життєстійкості та його особливості, пов'язані із здійсненням професійної діяльності та, зокрема, в умовах невизначеності. Життєстійкість розглядається як особистісний конструкт, який ґрунтується на здатності особистості бути залученою до власного життя, приймати виклики та контролювати їх; та обумовлює формування стійкості у подоланні життєвих труднощів та перешкод. Значна увага науковців зосереджена на проблемі професійної життєстійкості, як здатності активно та успішно долати перешкоди, які виникають у професійній діяльності. Дослідниками з'ясовано тісний позитивний зв'язок між загальною та професійною життєстійкістю. Умови невизначеності, які розглядаються як невідомість, неоднозначність майбутнього та непрогнозованість результатів актуалізують значення життєстійкості в успішній реалізації професійної діяльності.

Виокремлено дві основні концепції підходів до розуміння природи феномену толерантності до невизначеності. Представники західної наукової традиції розуміють толерантність до невизначеності як: індивідуальну (особистісну) змінну, індивідуальну схильність, здібність, що має відношення до когнітивної та емоційно-вольової сфери особистості, тенденцію сприймання, культуральну складову, розбіжність реакцій та характеристику індивідуальної саморегуляції. Представники вітчизняної наукової школи схильні розглядати толерантність до невизначеності як один з різновидів феномену толерантності, соціально-психологічну настанову, особистісну або когнітивно-особистісну характеристику.

2. В результаті аналізу теоретичної літератури було виокремлено основні чинники, які впливають на рівень професійної життєстійкості працівників. Оскільки професійна діяльність сучасних українських фахівців здійснюється в умовах постійної загрози та ситуації невизначеності, виокремлений психологами особистісний конструкт «толерантність до

невизначеності» став першим показником професійної життєстійкості у нашому дослідженні. Професійна стресостійкість передбачає здатність протистояти стресовим чинникам, які можуть виникати як у самій професійній діяльності, так і в умовах здійснення професійної діяльності у ситуації невизначеності. Професійна самоефективність, як переконання фахівця у здатності самостійно ефективно керувати власною професійною діяльністю є істотною для формування та функціонування життєстійкості працівника.

Таким чином, було з'ясовано, що на підвищення життєстійкості в умовах невизначеності найбільш істотний вплив мають рівень професійної стресостійкості працівника, рівень його професійної самоефективності та загальна толерантність до невизначеності. Діагностична програма була спрямована на емпіричне вивчення зазначених феноменів і ґрунтувалась на застосуванні стандартизованих методик: опитувальник професійної життєстійкості (О.Кокун); опитувальник «Виявлення толерантності до невизначеності» (С.Баднер); опитувальник професійної самоефективності (коротка версія) («Short Occupational Self-Efficacy Scale») (адаптація О.В. Креденцер; тест «Стійкість до стресу» (С.Д.Максименко).

3. Метою емпіричної частини нашого дослідження було виявити якісні і кількісні особливості функціонування психологічних феноменів «толерантність до невизначеності», «професійна життєстійкість», «професійна самоефективність», «стресостійкість» у працівників та з'ясувати наявність/відсутність взаємних зв'язків між ними.

В результаті аналізу емпіричних даних було виявлено рівні розвитку професійної життєстійкості, толерантності до невизначеності, професійної самоефективності та стресостійкості у вибірці досліджуваних. Кореляційний аналіз виявив статистично значущі позитивні кореляції між показниками усіх продіагностованих психологічних феноменів, що свідчить про їх тісний взаємний зв'язок. Найбільш істотний зв'язок виявлено між професійною життєстійкістю та стресостійкістю і толерантністю до невизначеності. Отже, життєстійкість сильно взаємопов'язана із рівнем включеності у роботу,

прийняттям професійного виклику, мотиваційним компонентом професійної діяльності та рівнем професійної компетентності працівника. Таким чином, в умовах невизначеності найбільш життєстійкими працівниками будуть ті, котрі володіють професійними навичками та уміннями, мають стійку професійну мотивацію та розглядають нові завдання як можливості для самоудосконалення в особистісній та професійній сферах.

4. На основі аналізу результатів емпіричного дослідження було розроблено тренінгову програму «Жити стійко!». Метою тренінгової програми було підвищення рівня професійної життєстійкості працівників в умовах невизначеності та повномасштабної війни шляхом оволодіння навичками діагностики підтримання та збереження різних аспектів життєстійкості, стресостійкості та толерантності до невизначеності.

Ефективність проведеної тренінгової програми у групі жінок – працівниць сфери послуг і торгівлі виявлялась кількісно та якісно. Результати опрацювання показників констатуючих зрізів рівнів життєстійкості та інших досліджуваних психологічних феноменів в тренінговій групі до та після проведення тренінгової програми продемонстрували статистично значуще зростання рівня життєстійкості, а також толерантності до невизначеності і стресостійкості. Якісні зміни у розумінні власної професійної життєстійкості були відстежені шляхом асоціативного експерименту та узагальнені у вигляді хмаринки тегів, які продемонстрували зміну семантичного поля конструкту «життєстійкість» у напрямі збільшення його «енергійності», «сили» та «ресурсності».

Перспективи подальших досліджень у напрямі підвищення життєстійкості працівників вбачаємо у вивченні інших, дотичних до феномену життєстійкості конструктів, зокрема, взаємозв'язку ціннісно-сислової сфери особистості та професійної самоефективності.