

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
Навчально-науковий інститут управління, психології та безпеки
Кафедра практичної психології

**Психологічні особливості професійної життєстійкості
науково-педагогічних працівників**

кваліфікаційна робота
здобувачки вищої освіти
першого (бакалаврського)
рівня вищої освіти
денної форми здобуття освіти
спеціальності 053 «Психологія»
Христини ГУНЦІВ

Науковий керівник
професор кафедри практичної
психології,
доктор психологічних наук, доцент
Євген КАРПЕНКО

Рецензент
професор кафедри загальної та
соціальної психології,
доктор педагогічних наук, професор
Галина ЛЯЛЮК

Кваліфікаційна робота допущена до захисту
« » _____ 2026 р., протокол №
завідувач кафедри практичної психології
_____ **Галина ОДИНЦОВА**

Львів 2026

Гунців Христина. Кваліфікаційна робота. Психологічні особливості професійної життєстійкості науково-педагогічних працівників.

Кваліфікаційна робота присвячена дослідженню психологічних особливостей професійної життєстійкості науково-педагогічних працівників. Проаналізовано наукові підходи до професійної життєстійкості особистості як соціально-психологічного феномену. Розглянуто чинники формування професійної життєстійкості науково-педагогічних працівників. Професійна життєстійкість науково-педагогічних працівників формується як результат взаємодії особистісних, мотиваційних, емоційно-регуляторних, когнітивних, соціально-психологічних та професійно-діяльнісних чинників. Особливо важливу роль відіграють особистісні чинники, толерантність до невизначеності, адаптивні копінг-стратегії. Емпірично досліджено психологічні особливості професійної життєстійкості науково-педагогічних працівників. Розроблено рекомендації щодо підвищення професійної життєстійкості науково-педагогічних працівників.

Ключові слова: професійна життєстійкість, стрес, науково-педагогічні працівники, копінг-стратегії, інтолерантність до невизначеності, сумлінність, екстраверсія, відкритість до нового досвіду.

Khrystyna Huntsiv. Qualification work. Psychological features of professional resilience of scientific and pedagogical workers.

The qualification work is devoted to the study of the psychological features of professional resilience of scientific and pedagogical workers. Scientific approaches to the professional resilience of the individual as a socio-psychological phenomenon are analyzed. Factors of formation of professional resilience of scientific and pedagogical workers are considered. Professional resilience of scientific and pedagogical workers is formed as a result of interaction of personal, motivational, emotional-regulatory, cognitive, socio-psychological and professional-activity factors. Personal factors, tolerance to uncertainty, adaptive coping strategies play a particularly important role. The psychological features of professional resilience of scientific and pedagogical workers are empirically studied. Recommendations are developed for increasing professional resilience of scientific and pedagogical workers.

Keywords: professional resilience, stress, scientific and pedagogical workers, coping strategies, intolerance of uncertainty, conscientiousness, extraversion, openness to new experience.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ НАУКОВО- ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ	
1.1. Життєстійкість особистості як соціально-психологічний феномен.....	8
1.2 Аналіз наукових підходів до проблеми професійної життєстійкості особистості.....	13
1.3 Психологічні чинники формування професійної життєстійкості науково-педагогічних працівників.....	16
Висновки до розділу 1.....	22
Розділ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ НАУКОВО- ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ	
2.1. Опис методів та вибірки дослідження.....	24
2.2. Аналіз результатів дослідження.....	30
2.3. Рекомендації щодо підвищення професійної життєстійкості науково- педагогічних працівників.....	46
Висновки до розділу 1.....	49
ВИСНОВКИ.....	53
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	57
ДОДАТКИ.....	63

ВСТУП

Актуальність дослідження психологічних особливостей професійної життєстійкості науково-педагогічних працівників зумовлена сучасними соціальними, освітніми та психологічними викликами, які суттєво впливають на їх професійну діяльність. У сучасних умовах трансформації системи освіти, інтенсивного реформування освітнього простору та зростання вимог до якості викладання і наукової діяльності професійна діяльність науково-педагогічних працівників супроводжується підвищеним рівнем психоемоційного навантаження, відповідальності та необхідністю постійної адаптації до нових умов професійної діяльності. Особливої актуальності проблема набуває в умовах воєнного стану в Україні, що негативно впливає на функціонування освітньої системи й психологічні стани її працівників.

Воєнні події створюють додаткові стресогенні чинники, що позначаються на професійній діяльності науково-педагогічних працівників. Викладачі змушені працювати в умовах постійної соціальної напруженості, невизначеності майбутнього, частих повітряних тривог, загрози безпеці, а також у ситуації необхідності поєднання професійних обов'язків із переживанням особистих та сімейних труднощів. Значна частина педагогів і науковців зіткнулася із вимушеною міграцією, втратою житла, розривом соціальних зв'язків або необхідністю працювати в умовах дистанційного чи змішаного навчання. Такі обставини потребують від особистості значних адаптаційних ресурсів, психологічної стійкості та здатності зберігати професійну ефективність у кризових ситуаціях.

Професійна життєстійкість у цьому контексті виступає важливим психологічним ресурсом, що забезпечує здатність науково-педагогічних працівників протистояти стресовим впливам, долати труднощі, зберігати внутрішню рівновагу й ефективність професійної діяльності. Професійна життєстійкість проявляється у здатності особистості конструктивно сприймати складні обставини, активно долати труднощі, зберігати професійну мотивацію й

оптимізм навіть у кризових умовах. Для освітян це особливо важливо, оскільки їхня професійна діяльність передбачає не лише передачу знань, але й психологічну підтримку студентів, формування у них почуття стабільності, безпеки та впевненості у майбутньому.

Освітній простір сьогодні характеризується швидкою цифровізацією освіти, розширенням дистанційних форм навчання, необхідністю адаптації до нових освітніх технологій та підвищенням вимог до наукової продуктивності. У поєднанні з умовами воєнного стану це значно підсилює психоемоційне навантаження на науково-педагогічних працівників і підвищує ризик розвитку професійного стресу, емоційного виснаження й професійного вигорання. Саме тому дослідження психологічних особливостей професійної життєстійкості науково-педагогічних працівників набуває особливого значення та має бути спрямоване на вивчення психологічних ресурсів, що забезпечують збереження професійної ефективності, психологічної стабільності та здатності освітян виконувати свою важливу соціальну місію навіть у складних умовах воєнного стану.

Проблематика професійної життєстійкості стала предметом наукового інтересу багатьох вчених, зокрема, І. Болотнікова, Т. Ларіна, Т. Чернявська, О. Чиханцова, С. Сергієнко, Л. Сердюк, С. Мадді, С. Кобейс, Карвер, Н. Хаан, С. Хобфол, К. Петерсона, М. Селігман. Специфіку прояву професійної життєстійкості в педагогічній сфері аналізували У. Павлік, А. Гірник, Н. Панасенко. Водночас особливості формування та функціонування професійної життєстійкості в кризових умовах висвітлено у працях Х. Варварук, О. Кокун, Т. Савченко, М. Великодньої, Л. Хімчук, О. Кузнецової та ін.

Водночас у науковому дискурсі й досі зберігаються певні прогалини щодо розуміння ключових чинників формування професійної життєстійкості. Зокрема, недостатньо вивченою залишається специфіка професійної життєстійкості науково-педагогічних працівників в сучасних умовах воєнних реалій. Відтак, це ускладнює обґрунтування ефективних шляхів підвищення рівня професійної

життєстійкості науково-педагогічних працівників, що й зумовлює необхідність нашого дослідження.

Мета дослідження: здійснити теоретико-емпіричне дослідження психологічних особливостей професійної життєстійкості науково-педагогічних працівників; розробити рекомендації що до підвищення професійної життєстійкості науково-педагогічних працівників.

Об'єкт дослідження: професійна життєстійкість особистості як соціально-психологічний феномен.

Предмет дослідження: психологічні особливості професійної життєстійкості науково-педагогічних працівників.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати наукові підходи до професійної життєстійкості особистості як соціально-психологічного феномену.
2. Розглянути чинники формування професійної життєстійкості науково-педагогічних працівників
3. Емпірично дослідити психологічні особливості професійної життєстійкості науково-педагогічних працівників.
4. Розробити рекомендації щодо підвищення професійної життєстійкості науково-педагогічних працівників.

Гіпотези дослідження:

1. Імовірно, що існує негативний зв'язок між інтолерантністю до невизначеності й рівнем професійної життєстійкості НПП;
2. Існує взаємозв'язок між обраними копінг-стратегіями та рівнем професійної життєстійкості;
3. НПП з більш вираженими рисами екстраверсії, відкритості до нового досвіду, доброзичливості (згоди) та сумлінності, характеризуються вищими показниками професійної життєстійкості.

Методи дослідження: теоретичних аналіз, узагальнення, систематизація наукових джерел; *емпіричні методи:* анкетування, «Опитувальник професійної життєстійкості» (О. Кокун) [11], «Шкала інтолерантності до невизначеності» Н.

Карлетона [4], «Локатор Великої п'ятірки» [14], «Опитувальника Brief-COPE» [16] (в адапт. Т. Яблонської, О. Верніка, Г. Гайворонського); *математично-статистичні методи*, зокрема описова статистика, кореляційний аналіз Спірмена.

Вибірка дослідження: Дослідницьку вибірку склали 60 науково-педагогічних працівників віком від 25 до 60 років, серед яких 52 жінок і 6 чоловіків ЗВО м. Львова (ЛьвДУВС, НУ «Львівська політехніка»).

Теоретичне значення дослідження полягає у поглибленні наукових уявлень про психологічну природу професійної життєстійкості та її структурні компоненти в контексті професійної діяльності науково-педагогічних працівників в умовах воєнного стану. Результати дослідження дозволять поглибити зміст поняття «професійна життєстійкість» та її психологічних особливостей у науково-педагогічних працівників.

Практичне значення дослідження. Отримані результати можуть бути використані у діяльності психологічних служб ЗВО з метою профілактики професійного стресу, зміцнення життєстійкості науково-педагогічних працівників та розвитку ефективних стратегій подолання труднощів.

Структура кваліфікаційної роботи включає вступ, два розділи з висновками до кожного з них, загальні висновки, а також список використаних джерел та додатки.

Розділ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ НАУКОВО- ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

1.1 Життєстійкість особистості як соціально-психологічний феномен

У сучасних умовах життя людина досить часто стикається із несприятливими економічними, соціальними та міжособистісними обставинами, а також із постійним психологічним та інформаційним навантаженням. За таких обставин значущості набуває здатність особистості адаптуватися до кризових змін, витримувати стресові впливи, гнучко реагувати на різноманітні загрози й виклики і водночас підтримувати конструктивні взаємини із близькими людьми та соціальним оточенням. Саме тому зазначені процеси перебувають у центрі уваги дослідників різних галузей науки, зокрема медиків, психологів, соціологів та ін.

Перш ніж розглянути феномен професійної життєстійкості, варто на нашу думку детальніше розглянути поняття «життєстійкість» у наукових студіях.

У сучасних умовах соціальної нестабільності, політичних і економічних криз, військових конфліктів та глобальних викликів життєстійкість стає однією з ключових особистісних якостей, що забезпечує збереження психічного здоров'я, ефективне функціонування, підтримку продуктивних міжособистісних стосунків і професійну дієздатність.

Аналіз сучасних наукових досліджень і публікацій свідчить, що фундаментальні теоретичні засади вивчення життєстійкості як особистісного феномену розкрито у працях С. Мадді, Д. Кошаби, С. Кобейси, К. Карвера, Н. Хаана, С. Хобфола, М. Мооса, Д. Кутейля, К. Петерсона, М. Селігмана та інших науковців. У наукових розвідках життєстійкість розглядається як інтегративна властивість особистості, що корелює з типовим рівнем психічної активації; як індивідуальний когнітивний стиль, який сприяє збереженню психологічного благополуччя, працездатності та внутрішньої рівноваги навіть за

тривалого впливу стресових чинників; як здатність людини зберігати психологічну витривалість і ефективно діяти в умовах життєвих труднощів; а також як рівень спроможності особистості пристосовуватися до стресових ситуацій, підтримуючи при цьому внутрішню гармонію та продуктивність діяльності.

Таким чином, життєстійкість постає як інтегративний психологічний феномен, що пов'язаний із ресурсним потенціалом особистості, її індивідуальними якостями, поведінковими моделями та когнітивними схемами, які людина використовує в складних життєвих ситуаціях, зокрема через застосування копінг-стратегій. Життєздатна поведінка, своєю чергою, передбачає активне подолання кризових ситуацій, мобілізацію внутрішніх ресурсів, уникнення крайнощів і орієнтацію на збереження фізичного та психічного здоров'я. Така поведінка сприяє не лише подоланню труднощів, але й особистісному зростанню в умовах кризових обставин.

Дослідження феномену життєстійкості розпочалося у 1970-х роках ХХ ст., коли С. Мадді й С. Кобейс провели лонгітюдне дослідження менеджерів компанії ІВТ, яке показало, що у третини учасників підвищилася працездатність та ефективність навіть за умов невизначеності та різких змін обставин. Такий позитивний психофізіологічний ефект вченими пояснювався високими показниками життєстійкості, сукупності особистісних характеристик, що виконують функцію опірному ресурсу при зіткненні зі стресовими подіями [40].

Концепт життєстійкості розвивався в межах екзистенційної психології та спирався на такі конструкти, як напруженість автентичного буття, компетентність, функціональна автономія (А. Олпорт), продуктивна орієнтація (Е. Фромм). Екзистенційні психологи підкреслювали, що життя постійно вимагає від людини прийняття рішень щодо свого майбутнього. Страх невизначеності або можливої поразки породжує онтологічну тривогу, і будь-який вибір вимагає екзистенційної сміливості. У цьому контексті життєстійкість виступає як система переконань про себе та світ, яка надає мужності та мотивації перетворювати стресові ситуації на можливості для розвитку [34].

Базовими компонентами життєстійкості, згідно із С. Кобейс, є : включеність (commitment), контроль (control) та прийняття ризику (challenge) [35]. Так, життєстійка людина – та, що вважає потенційно стресові ситуації цікавими й значущими, вірить у свою спроможність змінити хід подій та вбачає у змінах можливість особистісного зростання [35]. У більш сучасних працях до цих складових додали ще дві: зв'язки (connection) та культуру (culture) [41]. Їхнє виокремлення акцентує увагу на зовнішньому контексті, а саме важливості соціальної підтримки та впливі культурних норм у розвитку життєстійкості.

С. Мадді, окрім базових життєстійких переконань, додає у модель життєстійкості ще три основні механізми, що можуть покращувати загальний рівень ефективності діяльності та здоров'я: трансформаційний копінг, ефективну соціальну взаємодію та життєстійкі практики здоров'я [38].

З часом концепція життєстійкості, запропонована С. Кобейсом та С. Мадді, зазнала розвитку та доповнень іншими дослідниками. Життєстійкість розглядають як інтегративну структуру особистості (С. Мадді, О. Кокун), систему переконань про себе і світ (С. Сергієнко), внутрішній життєвий ресурс особистості (А. Антоновські), цілісну систему соціокультурної взаємодії, особливий клас здібностей, феномен самодетермінації (О. Чиханцова) тощо.

У світовій психологічній науці й досі не сформовано єдиного підходу до трактування сутності поняття «життєстійкість». Серед науковців відсутня однаковість щодо того, чи слід розглядати її як стабільну рису особистості або як властивість, як здатність чи особистісну змінну, як установку або систему ціннісних орієнтацій, а також як потенціал чи ресурс особистісного розвитку.

Водночас у науковому дискурсі наголошується на необхідності розмежування понять «життєстійкість» (hardiness) та «життєздатність» (resilience), оскільки останнє здебільшого пов'язується із біологічними механізмами адаптації та виступає однією із базових характеристик, що забезпечує виживання індивіда в середовищі [21].

Найчастіше, поняття життєстійкості розглядається як складна інтегративна характеристика особистості, яка в сучасній психології визначається як здатність

адаптуватися до несприятливих або стресових умов без шкоди для фізичного та психічного здоров'я, одночасно зберігаючи та розвиваючи особистісний потенціал у процесі подолання труднощів. Життєстійкість пов'язана із такими поняттями, як стресостійкість, емоційна стабільність, психологічна надійність, але має ширше значення – вона виходить за рамки простої адаптації до стресу та включає здатність до саморозвитку, суб'єктності та активної трансформації життєвого досвіду [19].

Зважаючи на часті соціальні кризи та потрясіння, що характеризують сучасне суспільство, особлива увага науковців зосереджується на дослідженні життєстійкості в аспекті протидії стресовим впливам і збереження фізичного та психічного здоров'я особистості. У цьому контексті життєстійкість розглядається як важливий психологічний ресурс, що допомагає людині ефективно долати складні життєві обставини та підтримувати внутрішню стабільність [20].

Зокрема, Дж. Тот зазначає, що високий рівень життєстійкості виступає чинником, який істотно знижує ймовірність виникнення різноманітних захворювань, спричинених тривалим впливом стресових подій і життєвих труднощів [32].

У процесі дослідження, спрямованого на вимірювання когнітивної самооцінки страху та тривоги, а також окремих компонентів життєстійкості, залученості, контролю й прийняття ризику, було встановлено, що низький рівень життєстійкості має позитивний зв'язок із самоосудом і пасивними копінг-стратегіями [33]. У таких випадках індивід частіше вдається до регресивних механізмів психологічного захисту, які спрямовані насамперед на зниження емоційного напруження. Натомість високий рівень життєстійкості пов'язаний із використанням проблемно-орієнтованого копіngu, що передбачає активні способи подолання стресу, а також із залученням соціальної підтримки. Відтак, розвиток життєстійкості сприяє не тільки підвищенню ефективності діяльності, але й зниженню рівня тривожності й психологічного напруження [33].

На думку Д. Кранца та С. Мануска, люди із високим рівнем життєстійкості демонструють меншу вразливість до різних захворювань. Це пояснюється тим, що їхня нейроендокринна, симпатична та парасимпатична нервова системи здатні витримувати більш високий рівень нервово-психічного напруження. Крім того, такі індивіди схильні до поведінки, спрямованої на збереження здоров'я: вони дотримуються принципів здорового способу життя, регулярно займаються фізичною активністю, контролюють харчування [25]. Завдяки цьому навіть тривалий вплив стресових чинників не призводить до надмірного виснаження організму. Подібні результати також підтверджені у дослідженнях Дж. Джеммота, С. Лоске, П. МакКой та інших науковців [25].

Дж. Кроссон наголошує, що життєстійкість є особливо важливим фактором у протидії стресу й професійному вигоранню, допомагає розвивати самоефективність, копінг-навички, когнітивний контроль і здатність до самооцінки. Високий рівень життєстійкості сприяє переживанню власної компетентності, розширює спектр професійних можливостей і покращує виконання лідерських функцій [19].

А. Грінліф підкреслює, що життєстійкість забезпечує само ефективність, впевненість у власних силах, адекватну самооцінку. Крім того, життєстійкість корелює із ініціативністю, лідерськими якостями, дисциплінованістю, активністю, енергійністю й креативністю. Високий рівень життєстійкості є основою для самореалізації особистості й допомагає визначити сильні й слабкі сторони, сприяючи професійній діяльності. Вона також стимулює активність у роботі, мотивацію до досягнень і прояв ініціативи [8].

Отже, життєстійкість тісно пов'язана із такими психологічними явищами й процесами як стресостійкість, самоорганізація, копінг-стратегії, локус контролю, оптимізм. Вона сприяє ефективній адаптації до навколишніх умов і протидії стресам, кризам та потрясінням. Життєстійкість виступає ключовим фактором адаптивності особистості в умовах підвищеної життєвої складності. Вона забезпечує здатність підтримувати психічне здоров'я, ефективно функціонувати та досягати особистісних і професійних цілей навіть у несприятливих зовнішніх

обставинах. Усвідомлення цього феномену та його цілеспрямований розвиток мають важливе значення як для теоретичного осмислення в психологічній науці, так і для практичної діяльності, зокрема при роботі з представниками професій «людина-людина».

1.2 Аналіз наукових підходів до проблеми професійної життєстійкості особистості

Аналізуючи професійну життєстійкість особистості, варто підкреслити, що спершу життєстійкість вивчалася серед працівників різних галузей: банкірів, медсестер, менеджерів, вчителів тощо (О. Кокун) [10]. Тому перші висновки про її сутність та складові стосувалися передусім професійної діяльності, а згодом були поширені й на інші сфери життя людини. Проте, як зазначає О. Кокун, рівень життєстійкості у повсякденному житті й професійній сфері може значно відрізнятися, що робить доцільним розглядати професійну життєстійкість як окремий феномен [10].

Спираючись на системний підхід О. Кокун визначає професійну життєстійкість як певну системну особистісно-професійну властивість, що «формується у фахівця впродовж професійного життя та проявляється в певному рівні включеності у професійну діяльність, контролі за нею й прийнятті професійних ризиків» [12 с. 75]. Вона забезпечує здатність протидіяти несприятливим робочим обставинам й запобігає розвитку професійної дезадаптації.

У науковій літературі професійну життєстійкість переважно розглядають через призму кількох теоретичних моделей організаційної психології. Однією із них є теорія афективних подій, згідно із якою продуктивність праці визначається позитивними чи негативними афектами, що виникають унаслідок переживання певних подій [28]. У цьому контексті професійна життєстійкість виступає певним захисним бар'єром проти стресу: життєстійкі працівники частіше

відчувають позитивні емоції й впевнені у власній здатності впливати на оточення і результати подій [7].

На сьогодні емпіричні дослідження підтверджують, що професійна життєстійкість має позитивний вплив на різні аспекти професійної діяльності. Зокрема, вона пов'язана з успішністю роботи, ефективністю праці, здатністю підтримувати мотивацію, відкритістю до організаційних змін та трансформаційним стилем лідерства [23], а також із проявами поведінки організаційного громадянства. Життєстійкі працівники проявляють більшу ініціативність, лояльність до організації, готовність допомагати колегам, підтримують корпоративні цінності та активніше залучаються до командної діяльності [7].

Крім того, професійна життєстійкість зменшує негативний вплив стресу, запобігає емоційному вигоранню й цинізму щодо організації [35]. Життєстійкі працівники ефективніше справляються зі стресовими ситуаціями, що підвищує їхнє загальне благополуччя, продуктивність й відданість організації [7].

Прихильники ресурсного підходу до подолання стресу вважають, що люди прагнуть зберігати, захищати та примножувати свої ресурси [7]. Стресові події сприймаються як небезпечні саме через загрозу потенційної або фактичної втрати ресурсів. Для запобігання їхній втраті й подолання стресових ситуацій люди мобілізують наявні ресурси, зокрема особистісні якості та соціальну підтримку, зазначає С. Лукомська [15]. У цьому контексті професійна життєстійкість виступає одним із ключових ресурсів, допомагаючи працівнику сприймати стресові події менш загрозливими та знижуючи прояви стресу. Водночас вона може виконувати подвійну функцію: запобігати втраті ресурсів або сприяти набуттю нових [15].

Серед передумов розвитку професійної життєстійкості виокремлюють особистісні якості й культурні норми, внутрішні ресурси й переконання, емоційний стан, а також робочі вимоги та доступні ресурси [33].

Емпіричні дослідження особистісних характеристик свідчать, що вищий рівень життєстійкості спостерігається у людей, які більше турбуються про свої

дії, адже вони схильні ретельніше планувати й оцінювати власну поведінку. Дослідники виявили позитивний зв'язок між сумлінністю й професійною життєстійкістю, підкреслюючи, що сумлінніші працівники більш організовані та працелюбні, що сприяє ефективнішому подоланню невизначеності [5].

Також більш життєстійкими є працівники з нижчим рівнем нейротизму й високими показниками самоефективності, що застосовують проактивний копінг, мають більший робочий стаж й високу кваліфікацію у професійній сфері (І. Данилюк) [6].

О. Чиханцова зазначає, що життєстійкість висококваліфікованих працівників визначається їхнім багатим життєвим та професійним досвідом, який дозволяє більш реалістично оцінювати ситуацію, свої можливості й творчо вирішувати проблеми [21].

Культура, що охоплює звички, моральні цінності, традиції й моделі поведінки певного народу, також суттєво впливає на професійну життєстійкість. Представники колективних культур, де пріоритет надається почуттю групової приналежності, демонструють вищі показники життєстійкості та задоволеності роботою. Це пояснюється більшою турботою та емоційною підтримкою із боку спільноти у разі виникнення стресових обставин [32].

Окрім особистісних й міжособистісних чинників, важливу роль у формуванні професійної життєстійкості відіграють робочі ресурси. Зокрема, рівень життєстійкості позитивно пов'язаний із підтримкою колег, наявністю наставників й раціональним розподілом обов'язків і робочих завдань, що дозволяє працівникам обговорювати поточні проблеми та зменшувати навантаження в стресових ситуаціях [25].

Водночас, незважаючи на численні дослідження, структура й специфіка професійної життєстійкості залишаються недостатньо дослідженими. Це значно ускладнює практичне використання наявних знань, зокрема у питаннях розвитку життєстійкості як ефективного механізму запобігання негативним наслідкам стресу.

1.3 Психологічні чинники формування професійної життєстійкості науково-педагогічних працівників

Науково-педагогічна діяльність традиційно вважається однією із найскладніших, оскільки освітній процес включає не лише передачу знань, а й складну соціальну, психологічну й емоційну взаємодію. Від ефективності цієї взаємодії залежать мотивація, академічні успіхи, загальне благополуччя як студентів, так і викладачів. Тому робота науково-педагогічних працівників (далі – НПП), які щодня стикаються із високим емоційним і когнітивним навантаженням, зазвичай характеризується значним рівнем стресогенності [7].

Крім того, специфіка професійної діяльності НПП визначається поєднанням двох взаємопов'язаних, але водночас відмінних за змістом і вимогами сфер, науково-дослідницької та освітньо-педагогічної. Така інтеграція зумовлює підвищену складність професійної ролі, оскільки вимагає одночасної реалізації функцій генерації нових знань і їх трансляції в освітньому процесі. У цьому контексті діяльність НПП набуває поліфункціонального характеру, що передбачає постійне перемикавання між різними видами діяльності: викладанням, науковими дослідженнями, методичною роботою, організаційно-адміністративними обов'язками та професійною комунікацією.

Важливою особливістю є високий рівень когнітивного навантаження, що пов'язаний із необхідністю обробки значних обсягів інформації, критичного мислення, аналітичної діяльності та постійного оновлення знань відповідно до сучасних наукових тенденцій. НПП функціонує в умовах інтелектуальної напруженості, де результат діяльності часто має відтермінований і невизначений характер (наприклад, у наукових дослідженнях), що підвищує рівень психологічної напруги та потребує сформованості саморегуляції і толерантності до невизначеності [10].

Ще однією суттєвою характеристикою є емоційна насиченість професійної взаємодії. Педагогічна складова діяльності передбачає інтенсивну міжособистісну комунікацію зі здобувачами освіти, колегами, адміністрацією,

що вимагає розвинених соціально-комунікативних компетентностей, емпатійності та емоційної стабільності. Водночас необхідність підтримувати авторитет, регулювати навчальну мотивацію студентів і долати педагогічні труднощі створює ризик емоційного виснаження [3].

Специфіка професії також проявляється у високому рівні автономії й самостійності діяльності. НПП значною мірою самі організують власний робочий час, визначають пріоритети досліджень, планують навчальні курси, що вимагає високого рівня самодисципліни, внутрішньої мотивації й відповідальності. Водночас така автономія поєднується з необхідністю відповідати зовнішнім стандартам (акредитаційним вимогам, наукометричним показникам, освітнім стандартам), що створює додатковий тиск і суперечність між творчою свободою та формалізованими критеріями оцінювання, зазначає О. Корніяк [13].

Окремої уваги заслуговує багатовимірність професійної ідентичності НПП. Вони одночасно виступають як дослідники, викладачі, наставники, організатори освітнього процесу, що може зумовлювати рольові конфлікти та необхідність постійного балансування між різними професійними вимогами. Така ситуація потребує сформованості цілісної професійної Я-концепції та гнучкості у виконанні різних соціально-професійних ролей [13].

У сучасних умовах, зокрема в контексті воєнного стану в Україні, специфіка роботи НПП додатково ускладнюється впливом зовнішніх стресогенних чинників. До них належать дистанційні чи змішані формати навчання, технічні труднощі, емоційне напруження студентів і самих викладачів, необхідність адаптації змісту навчання до кризових умов. Це підвищує значущість психологічних ресурсів особистості, зокрема професійної життєстійкості, стресостійкості й здатності до ефективного копіngu [19].

Таким чином, специфіка роботи НПП полягає у поєднанні інтелектуально складної, емоційно-насиченої та організаційно багатовекторної діяльності, що здійснюється в умовах високих вимог, невизначеності та соціальної відповідальності. Це зумовлює необхідність розвитку не лише професійних

компетентностей, але й особистісних ресурсів, які забезпечують ефективне функціонування та психологічне благополуччя фахівця.

Хронічний робочий стрес у професії НПП може призводити до зниження задоволеності роботою, розвитку психологічних проблем, емоційного вигорання та спонукати до звільнення або навіть до остаточного рішення залишити професію [1]. Емоційне вигорання, як наслідок робочого стресу, тісно пов'язане із відчуттям нездатності підтримувати ефективність навчального процесу та відповідати очікуванням студентів, а також із втратою ентузіазму. Виснажені НПП починають сумніватися у власних професійних здібностях, сприймають себе як слабких і некомпетентних [13].

Огляд численних досліджень щодо чинників стресу НПП показав, що дослідники найчастіше виділяють кілька основних груп, пов'язаних із організацією ЗВО, робочими вимогами й ресурсами, взаємодією із колегами та студентами, а також соціально-емоційною компетентністю НПП.

Особливо важливою є взаємодія зі студентами, оскільки розвиток особистості здобувача вищої освіти є центральною метою науково-педагогічної діяльності. Як зазначає Т. Браніцька, успішність освітнього процесу залежить від здатності педагога передбачати поведінку студентів і обирати адекватні методи впливу [2]. Проте повністю спрогнозувати поведінку студентів неможливо: багато НПП стикаються зі складнощами у підтриманні дисципліни та із проявами невихованості [44]. Постійна невизначеність і неконтрольованість робочого середовища вимагає від НПП високого рівня адаптивності, який часто перевищує його можливості.

У ширшому контексті НПП стикаються із такими стресовими чинниками, як постійні зміни в освітньому законодавстві, низька заробітна плата, обмежені можливості кар'єрного розвитку та низький престиж професії. Додатковими джерелами стресу є: жорсткі навчальні плани та вимоги до наукової діяльності, надмірна стандартизація робочих навчальних програм, це знецінює значущість і інтелектуальність праці НПП.

Професійна життєстійкість також розглядається через призму особистісних характеристик особистості, її здатності ефективно долати стресові ситуації та трансформувати їх у можливості для професійного та особистісного розвитку.

Розгляд професійної життєстійкості у закордонних джерелах відбувається через чотири основні перспективи: особистісну, процесуальну, контекстуальну та системну (С. Белтман) [26]. Зокрема, особистісно-сфокусований підхід акцентує увагу на характеристиках і навичках, якими володіють життєстійкі педагоги, зокрема С. Белтман виділяє чотири виміри професійної життєстійкості: емоційний – здатність регулювати власні емоції, зберігати почуття гумору; мотиваційний – впевненість у собі, наполегливість, завзятість, оптимізм; професійний – педагогічні компетентності, гнучкість і адаптивність; соціальний – навички міжособистісного спілкування, вміння просити та приймати допомогу, наявність підтримуючої спільноти [26].

Загалом, сучасні закордонні підходи до професійної життєстійкості інтегрують особистісні ресурси, процесуальні стратегії, контекстуальні умови та системні взаємодії, підкреслюючи її комплексний, динамічний і багаторівневий характер.

Вивчення наукової літератури підтверджує, що професійна життєстійкість виступає потужним механізмом захисту НПП від негативних наслідків робочого стресу. Зокрема, професійна діяльність українських НПП зазнає суттєвих змін унаслідок війни, що створює додатковий психологічний тиск і значно впливає на їх здатність виконувати професійні обов'язки.

Важливу роль відіграють особистісні чинники, зокрема риси, пов'язані з моделлю «Великої п'ятірки». Високий рівень емоційної стабільності (низький нейротизм) сприяє кращому контролю над стресом і знижує ризик професійного вигорання [8]. Екстраверсія полегшує встановлення професійних контактів і отримання соціальної підтримки, тоді як доброзичливість забезпечує ефективну міжособистісну взаємодію зі студентами та колегами. Сумлінність виступає предиктором відповідальності, організованості та наполегливості, а відкритість

до досвіду сприяє інноваційності мислення та готовності до змін, що є критично важливим у сучасному освітньо-науковому середовищі [8].

Не менш значущими є мотиваційно-сислові чинники. Внутрішня професійна мотивація, орієнтація на самореалізацію, цінність наукового пошуку та педагогічної діяльності формують стійке позитивне ставлення до професії. Усвідомлення значущості власної діяльності, наявність життєвих і професійних смислів підвищують здатність витримувати труднощі та долати фрустрацію. Тому важливим є феномен професійної ідентичності, що забезпечує цілісність «Я-образу» науковця та викладача [2].

Суттєвий внесок у формування професійної життєстійкості роблять емоційно-регуляційні чинники. Здатність до регуляції власних емоцій, розвиток емоційного інтелекту, навички саморегуляції та психологічної самопомоги дозволяють ефективно протидіяти хронічному стресу. У цьому аспекті важливими є адаптивні копінг-стратегії: проблемно-орієнтовані (планування, активне подолання), а також конструктивні емоційно-орієнтовані (прийняття, пошук соціальної підтримки). Натомість уникнення, заперечення або зловживання деструктивними формами подолання можуть знижувати рівень життєстійкості [7].

Окремо слід виділити когнітивні чинники, серед яких провідне місце займають установки, переконання та стиль мислення. Оптимістичний атрибутивний стиль, віра у власну ефективність, толерантність до невизначеності та здатність до рефлексії підвищують адаптивність особистості. Когнітивна гнучкість дозволяє швидко перебудовуватися в умовах змін (наприклад, переходу до дистанційного навчання чи роботи в кризових ситуаціях) [7].

На думку О. Кокуна, професійна життєстійкість виступає одним із ключових чинників, що сприяє посттравматичному зростанню. Ці результати підкреслюють важливість розвитку професійної життєстійкості як ресурсу особистісного зростання після кризових обставин. Особливу увагу привертає

виявлення копінг-стратегій, переконань та цінностей, що підтримують психологічний стан НПП у час війни [12].

Важливу роль відіграють й соціально-психологічні чинники. Підтримка із боку колег, адміністрації, академічної спільноти загалом створює ресурсне середовище, що сприяє збереженню психологічного благополуччя. Якість міжособистісних відносин, рівень довіри в колективі, наявність можливостей для професійного розвитку та визнання результатів діяльності є суттєвими буферами стресу.

Не можна оминати й професійно-діяльнісні чинники, які пов'язані зі специфікою роботи в ЗВО: багатозадачність, поєднання викладання і наукових досліджень, публікаційний тиск, необхідність постійного підвищення кваліфікації. Високий рівень автономії у діяльності може виступати як ресурсом, так і фактором ризику залежно від рівня саморегуляції особистості.

В умовах воєнного стану значущість усіх зазначених чинників посилюється. Хронічна невизначеність, загроза безпеці, емоційне виснаження та вимушена адаптація до нових форматів роботи підвищують вимоги до психологічних ресурсів особистості. У таких умовах професійна життєстійкість стає не лише індивідуальною характеристикою, а й критично важливим фактором збереження функціонування освітньої системи.

Відтак, професійна життєстійкість НПП ЗВО є досить складним інтегративним феноменом, що формується під впливом низки взаємопов'язаних психологічних чинників. Її специфіка визначається поєднанням наукової, педагогічної, організаційної та соціально-комунікативної діяльності, що здійснюється в умовах високої інтелектуальної напруги, часових обмежень і підвищеної відповідальності, особливо в контексті умов воєнного стану в Україні. Професійна життєстійкість НПП формується як результат взаємодії особистісних, мотиваційних, емоційно-регуляційних, когнітивних, соціально-психологічних та професійно-діяльнісних чинників. Її розвиток потребує системного підходу, що включає як індивідуальну психологічну підтримку, так і створення сприятливого організаційного середовища у ЗВО.

Висновки до першого розділу

Аналіз теоретичних підходів показав, що життєстійкість розглядається як цілісна інтегративна властивість особистості, що поєднує внутрішню суб'єктність, здатність до саморозвитку, внутрішній локус контролю, смислову орієнтацію та активну участь у трансформації життєвого досвіду. Концептуальні основи цього феномену включають: залученість, контроль і прийняття виклику. Життєстійкість пов'язана із такими психологічними явищами й процесами як стресостійкість, самоорганізація, копінг-стратегії, локус контролю, оптимізм, виступаючи ключовим фактором адаптивності особистості в умовах підвищеної життєвої складності. Рівень життєстійкості у повсякденному житті й професійній сфері може значно відрізнятись, що робить доцільним розглядати професійну життєстійкість як окремий феномен.

Професійну життєстійкість більшість дослідників визначають як системну особистісно-професійну властивість, яка формується у фахівця впродовж професійного життя й проявляється у певному рівні включеності у професійну діяльність, контролі за нею й прийнятті професійних ризиків. Вона забезпечує здатність протидіяти несприятливим робочим обставинам й запобігає розвитку професійної дезадаптації. Професійна життєстійкість виступає як захисний бар'єр проти стресу: життєстійкі працівники частіше відчувають позитивні емоції й впевнені у власній здатності впливати на оточення і результати подій.

Специфіка професійної діяльності НПП визначається поєднанням двох взаємопов'язаних, але водночас відмінних за змістом і вимогами сфер, науково-дослідницької та освітньо-педагогічної. Така інтеграція зумовлює підвищену складність професійної ролі, оскільки вимагає одночасної реалізації функцій генерації нових знань і їх трансляції в освітньому процесі. У цьому контексті діяльність НПП набуває поліфункціонального характеру, що передбачає постійне перемикання між різними видами діяльності: викладанням, науковими дослідженнями, методичною роботою, організаційно-адміністративними обов'язками та професійною комунікацією. Професійна діяльність українських

НПП зазнає суттєвих змін унаслідок війни, що створює додатковий психологічний тиск і значно впливає на їхню здатність ефективно виконувати професійні обов'язки.

Професійна життєстійкість НПП формується як результат взаємодії особистісних, мотиваційних, емоційно-регуляційних, когнітивних, соціально-психологічних та професійно-діяльнісних чинників. Особливо важливу роль відіграють особистісні чинники, зокрема риси, пов'язані з моделлю «Великої п'ятірки», толерантність до невизначеності, адаптивні копінг-стратегії.

Розвиток професійної життєстійкості потребує системного підходу, що включає як індивідуальну психологічну підтримку, так і створення сприятливого організаційного середовища у ЗВО.

Розділ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ НАУКОВО- ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1 Опис методів та вибірки дослідження

Емпіричне дослідження психологічних особливостей професійної життєстійкості НПП було здійснено на основі теоретичного аналізу наукових джерел із досліджуваної проблематики у результаті якого нами було виділено наступні психологічні особливості професійної життєстійкості НПП, а саме: особистісні риси, рівень інтолерантності до невизначеності та стиль копінг-поведінки. Відтак було сформовано гіпотези дослідження:

- Імовірно, що існує негативний зв'язок між інтолерантністю до невизначеності й рівнем професійної життєстійкості НПП;
- Існує взаємозв'язок між обраними копінг-стратегіями та рівнем професійної життєстійкості;
- НПП з більш вираженими рисами екстраверсії, відкритості до нового досвіду, доброзичливості (згоди) та сумлінності, характеризуються вищими показниками професійної життєстійкості.

Нами було обрано наступний психодіагностичний інструментарій:

1. «Опитувальник професійної життєстійкості» (О. Кокун) [11].
2. «Шкала інтолерантності до невизначеності» (IUS-12) (в адапт. Г. Громова) [4],
3. «Локатор Великої п'ятірки» (в адапт. Л. Бурлачука та Д. Корольова) [14],
4. «Опитувальник Brief-COPE» (в адапт. Т. Яблонської, О. Верніка та Г. Гайворонського) [16].

Методика «Опитувальник професійної життєстійкості» (О. Кокун) [11] є стандартизованим психодіагностичним інструментом, розробленим для кількісної оцінки рівня професійної життєстійкості особистості. Вона належить

до самозвітних опитувальників і дозволяє визначити здатність людини адаптуватися до професійних складнощів, зберігати ефективність діяльності в умовах професійних стресорів. Метою методики є виявлення рівня професійної життєстійкості, діагностика її структурних компонентів, аналіз стійкості до стресових ситуацій професійної діяльності та психологічне прогнозування адаптаційних можливостей особистості у професійному контексті [11]. Опитувальник базується на сучасному розумінні професійної життєстійкості як інтегрованої особистісно-професійної властивості, що формується у процесі професійної діяльності й виявляється через стійкість до стресорів, ефективність адаптації та активне залучення у професійний процес. Методика містить 24 твердження, на які респондент відповідає за п'ятибальною шкалою Лайкерта (від «ні» = 0 до «так» = 4), що дає змогу обчислити кількісні показники за різними шкалами [11].

Метою методики є не лише визначити загальний рівень професійної життєстійкості, але й проаналізувати структурні її показники для глибшого розуміння адаптивних ресурсів та слабких місць індивіда в професійному контексті. У структурі опитувальника виділено три основні складові професійної життєстійкості (що відповідають концепції *control, commitment, challenge*), а також чотири внутрішні компоненти, які розкривають специфіку адаптивних реакцій [11]. На основі цього виокремлено вісім основних шкал:

1. Загальний рівень професійної життєстійкості.
2. Рівень професійної включеності.
3. Рівень професійного контролю.
4. Рівень професійного прийняття ризику.
5. Емоційний компонент професійної життєстійкості.
6. Мотиваційний компонент професійної життєстійкості.
7. Соціальний компонент професійної життєстійкості.
8. Професійний компонент життєстійкості [11].

Кожна із названих шкал обчислюється шляхом підсумовування певних балів за відповідними пунктами опитувальника.

Застосування методики у дослідженні НПП є доцільним через специфіку їх професійної діяльності, яка характеризується високими когнітивними та соціальними навантаженнями, регулярними дедлайнами, публічними виступами, необхідністю балансування між науковою, педагогічною та адміністративною роботою, а також вимогою до постійного професійного розвитку. Використання опитувальника дозволяє оцінити рівень адаптації до професійних стресорів, виявити структурні аспекти життєстійкості та оцінити психологічні ресурси й ризики конкретних осіб або груп. Практична цінність методики полягає у формуванні профілів життєстійкості НПП, плануванні тренінгів та корекційної роботи, а також оцінці потенційного ризику професійного вигорання та стимулюванні ресурсів.

Таким чином, методика О. Кокуна є достовірним та ефективним інструментом для оцінювання психологічної адаптованості НПП, дозволяючи визначити загальний рівень професійної життєстійкості, виявити структуру адаптаційних ресурсів, що робить його важливим засобом у психологічних дослідженнях професійної життєстійкості.

Методика «Шкали інтолерантності до невизначеності» (IUS-12) Н. Карлетона [4] є психодіагностичним інструментом, спрямованим на вивчення індивідуальних відмінностей у сприйнятті та реагуванні на ситуації невизначеності. Методика оцінює ступінь психологічного дискомфорту, тривоги й поведінкових труднощів, які виникають у людини при стиканні із невизначеними або неоднозначними подіями [4].

Основна мета методики, виміряти ступінь інтолерантності до невизначеності, тобто схильність людини відчувати дискомфорт, тривогу або стрес у умовах непередбачуваних ситуацій, а також оцінити її здатність ефективно функціонувати при відсутності повної інформації [4].

IUS-12 має двофакторну структуру, яка включає прогностичну та гнітючу тривогу. Прогностична тривога відображає когнітивний аспект: усвідомлені очікування майбутніх невизначених ситуацій і прагнення людини до передбачуваності. Гнітюча тривога, у свою чергу, характеризує вплив

невизначеності на поведінку й емоції, проявляючись у станах збентеженості, труднощах концентрації та інших реакціях, що ускладнюють адаптацію до подій [4].

Методика дозволяє виявити рівень інтолерантності до невизначеності у конкретної особи, що робить її доцільною для досліджень психологічних особливостей професійної життєстійкості НПП. В умовах їхньої професійної діяльності, яка характеризується високою невизначеністю, багатозадачністю та необхідністю приймати рішення в умовах неповної інформації. Крім того, застосування IUS-12 допомагає виявити, наскільки працівники здатні ефективно функціонувати, контролювати емоції та мобілізувати ресурси для адаптації у складних ситуаціях, а також визначити потенційні ризики стресових реакцій і емоційного вигорання [4].

Доцільність застосування методики у дослідженні психологічних особливостей професійної життєстійкості НПП полягає в тому, що їх професійна діяльність характеризується високим рівнем невизначеності та багатозадачності: планування наукових досліджень, взаємодія з колегами та студентами, реалізація освітніх програм у мінливих умовах. Використання цієї методики дозволяє виявити, наскільки НПП готові ефективно функціонувати у ситуаціях невизначеності, які компоненти їхньої реакції на невизначеність потребують розвитку й корекції, а також передбачити потенційні ризики стресових реакцій та емоційного вигорання.

Методика «Локатор Великої п'ятірки» (в адапт. Л. Бурлачука та Д. Корольова) [14] є стандартизованим психодіагностичним інструментом, призначеним для оцінки особистісних рис за моделлю «Великої п'ятірки» (Big Five), що включає п'ять базових факторів особистості: екстраверсія, сумлінність, доброзичливість, емоційна стабільність й відкритість до досвіду [14].

Респондент дає оцінку низці тверджень за п'ятибальною шкалою Лайкерта, визначаючи, наскільки дані твердження відповідають його поведінці, установкам або переживанням. За результатами обробки оцінок визначаються показники кожного з п'яти факторів:

1. Екстраверсія характеризує соціальну активність, енергійність, ініціативність та прагнення до взаємодії з іншими.
2. Доброзичливість відображає альтруїзм, готовність до співпраці, чуйність і взаємопідтримку у колективі.
3. Сумлінність оцінює організованість, відповідальність, дисциплінованість, здатність планувати та доводити справи до кінця.
4. Емоційна стабільність фіксує рівень стресостійкості, емоційну врівноваженість та здатність протидіяти тривожності і напруженню.
5. Відкритість до досвіду характеризує цікавість, креативність, готовність до нового досвіду та адаптивність у нестандартних ситуаціях [14].

Застосування цієї методики у дослідженні психологічних особливостей професійної життестійкості НПП є особливо доцільним, оскільки їхня професійна діяльність поєднує високі когнітивні, соціальні та емоційні навантаження, а також потребує ефективної взаємодії в колективі, уміння адаптуватися до змін і приймати складні професійні рішення. Аналіз рис особистості згідно моделі «Великої п'ятірки» дозволяє виявити:

- потенційні ресурси, що сприяють професійній життестійкості, такі як високий рівень сумлінності та емоційної стабільності;
- особистісні чинники, які можуть підвищувати ризик професійного стресу та вигорання, наприклад, низька стресостійкість або низька доброзичливість у колективній взаємодії;
- загальний профіль особистості, що дає змогу прогнозувати адаптивність у складних або непередбачуваних ситуаціях [14].

Таким чином, методика «Локатор Великої п'ятірки» забезпечує комплексне розуміння особистісних характеристик НПП, дозволяє зіставити особистісні ресурси з показниками професійної життестійкості та є ефективним інструментом для планування психологічного супроводу, тренінгів та заходів щодо профілактики емоційного вигорання і підвищення адаптивності у професійній діяльності.

Методика «Опитувальник *Brief-COPE*» (С. Carver), українська адаптація якої виконана Т. Яблонською, О. Вернік й Г. Гайворонським у 2023 році [16], є стандартизованим інструментом для оцінки стратегій подолання стресу. Вона дозволяє дослідити, як особистість реагує на стресові або кризові ситуації, які стратегії використовує для регуляції емоційного стану та адаптації до зовнішніх вимог.

Опитувальник складається з 28 пунктів, які утворюють 14 шкал (по два питання на кожну шкалу). Кожен пункт оцінюється за чотирибальною шкалою Лайкерта від «зовсім не використовую» до «часто використовую» [16]. Усі шкали *Brief-COPE* можна об'єднати у три групи стратегій подолання стресу:

1. Позитивні або адаптивні стратегії, які включають активне вирішення проблем, прийняття ситуації, планування, пошук соціальної підтримки та позитивне переосмислення. Ці стратегії сприяють ефективному регулюванню стресу та підтримці психологічної рівноваги.

2. Негативні (дезадаптивні) стратегії – включають уникання проблем, самообвинувачення, пасивну поведінку чи інші форми емоційного «витіснення». Високі показники за цими шкалами можуть свідчити про підвищений ризик емоційного вигорання, депресії, тривожності.

3. Пошук підтримки й саморегуляція – включає як емоційну підтримку з боку інших, так і використання когнітивних чи поведінкових стратегій самопідтримки, що дозволяє особистості мобілізувати ресурси для адаптації у складних ситуаціях [16].

Застосування *Brief-COPE* в українській адаптації є доцільним для дослідження психологічних особливостей професійної життєстійкості НПП, оскільки їхня діяльність передбачає постійні когнітивні, соціальні та емоційні навантаження. Методика *Brief-COPE* є ефективним інструментом для комплексної оцінки стратегій копіngu у професійному контексті та дозволяє планувати психологічні інтервенції, тренінги та заходи з підвищення стресостійкості і життєстійкості НПП.

Кількісна обробка емпіричних даних здійснювалася за допомогою програмного забезпечення Jamovi, зокрема було використано методи описової статистики, кореляційний аналіз Спірмена.

Дослідницьку вибірку склали 60 НПП віком від 25 до 60 років, серед яких 90% (54) жінок і 10 % (6) чоловіків ЗВО м. Львова (ЛьвДУВС, НУ «Львівська політехніка»). Найбільшу частку вибірки становили НПП віком 41-50 років (35%) та 51- 60 років (33,3%). Найменш представленою виявилася група молодих НПП віком 25–30 років (13,3%). Решта респондентів належала до вікових категорій 31–40 років (18,4%). Збір емпіричних даних здійснювався в онлайн-форматі.

2.2 Аналіз результату дослідження

Опрацювання отриманих результатів дало змогу оцінити актуальний рівень професійної життєстійкості (далі – ПЖ) серед НПП в умовах воєнного стану. Аналіз даних за методикою «Опитувальник професійної життєстійкості» засвідчив, що 33,3% НПП характеризуються високим рівнем цієї якості, тоді як у 21, 6 % зафіксовано показники вище середнього (табл. 2.1). Отже, понад половина НПП здатні ефективно протистояти несприятливим професійним умовам і зберігати належний рівень діяльності в період воєнного стану.

Таблиця 2.1

Розподіл результатів за рівнем професійної життєстійкості серед НПП (%)

Рівень професійної життєстійкості	Результати у %	Кількість
Високий рівень	33,3%	20
Рівень вище середнього	21, 7 %	13
Середній рівень	13,4 %	8
Рівень нижчий за середній	15%	9
Низький рівень	16, 6 %	10

Аналіз розподілу результатів за рівнем прояву ПЖ серед НПП показує, що значна частина респондентів характеризується достатньо високим рівнем цієї

якості. Зокрема, 33,3% (20 осіб) мають високий рівень ПЖ, що засвідчує їхню здатність ефективно долати стресові ситуації, зберігати професійну активність та підтримувати продуктивність у складних умовах роботи.

Ще 21,7% (13 осіб) мають показники вище середнього, що також демонструє достатню стійкість до професійних викликів, хоча ці працівники можуть іноді потребувати додаткових ресурсів чи підтримки у подоланні особливо складних ситуацій.

Середній рівень професійної життєстійкості спостерігається у 13,4% (8 осіб) НПП, що говорить про часткову здатність протистояти стресу та зберігати професійну ефективність. Працівники цієї категорії можуть ефективно функціонувати в стандартних умовах, проте в умовах підвищеного навантаження або кризових ситуацій вони потребують додаткової підтримки та ресурсів.

Водночас 15% (9 осіб) респондентів із рівнем нижче середнього та 16,6% (10 осіб) із низьким рівнем демонструють суттєву вразливість до стресу та негативних професійних впливів. Це може свідчити про високий ризик емоційного вигорання, зниження ефективності роботи та професійної деформації серед цієї групи НПП.

Отже, понад половина НПП (55%) мають високий або вище середнього рівень ПЖ, що дозволяє їм досить ефективно функціонувати навіть в умовах воєнного стану. Проте близько третини НПП мають середній чи нижчий за середній рівень ПЖ, що потребує уваги із боку адміністрації і психологічної підтримки для запобігання професійному вигоранню й збереження ефективності роботи.

Представлені у таблиці 2.2 дані засвідчують високу вираженість однієї зі складових ПЖ - професійної включеності ($M = 22,7$; $SD = 3,85$).

Таблиця 2.2

Показники професійної життєстійкості НПП

№	Показники професійної життєстійкості	M	SD
1.	Рівень професійної включеності	22,7	3,85
2.	Рівень професійного контролю	20,6	4,36
3.	Рівень професійного прийняття виклику	21,0	4,69

4.	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	17,2	3,08
5.	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	17,1	3,19
6.	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	14,7	3,67
7.	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	15,3	3,56

Аналіз показників ПЖ серед НПП (див. табл. 2.2) дозволив оцінити рівень їхньої здатності ефективно функціонувати та протистояти стресовим і складним професійним ситуаціям. Результати дослідження свідчать про різноманітну вираженість окремих складових ПЖ.

Найвищий рівень спостерігається у компоненті професійної включеності ($M = 22,7$; $SD = 3,85$), що говорить про активну залученість НПП у професійну діяльність, відповідальне ставлення до завдань, зацікавленість у результатах роботи й професійному розвитку. Така висока залученість є важливим ресурсом для подолання труднощів і підтримки стабільності професійної ефективності, навіть в умовах стресу чи воєнного стану.

Трохи нижчі, проте також високі, показники виявлено у складових професійного контролю ($M = 20,6$; $SD = 4,36$) та професійного прийняття виклику ($M = 21,0$; $SD = 4,69$). Показники професійного контролю демонструють здатність НПП усвідомлено впливати на хід та результати своєї діяльності, організовувати робочі процеси й планувати дії для досягнення бажаного результату. Високі значення прийняття виклику свідчать про готовність НПП адекватно реагувати на складні чи нестандартні ситуації, проявляючи адаптивність, гнучкість й пошук конструктивних рішень.

Середній рівень зафіксовано у емоційного ($M = 17,2$; $SD = 3,08$) та мотиваційного компонентів ($M = 17,1$; $SD = 3,19$). Як бачимо, НПП мають певний внутрішній ресурс для емоційного регулювання й підтримки професійної активності, однак у разі тривалого стресового навантаження чи особливо складних робочих умов емоційна стабільність і мотивація можуть знижуватися. НПП цієї категорії частково здатні долати труднощі, але потребують підтримки із боку колег, адміністрації чи психологів для запобігання професійному вигоранню.

Найнижчі показники спостерігаються у соціального компоненту ($M = 14,7$; $SD = 3,67$) та власне професійного компоненту ($M = 15,3$; $SD = 3,56$). Низька соціальна стійкість свідчить про недостатній рівень взаємодії та підтримки між колегами, що може ускладнювати адаптацію до стресових ситуацій та робочих викликів. Середній рівень власне професійних навичок НПП свідчить про наявність базових компетенцій, проте потребує подальшого розвитку для посилення загальної ПЖ.

Загалом, результати дослідження показують, що НПП здатні активно залучатися до професійної діяльності, приймати виклики й зберігати контроль над робочими процесами, що є позитивним фактором у підтримці професійної ефективності в умовах воєнного стану. Водночас емоційна, мотиваційна та соціальна складові демонструють середній або нижчий за середній рівень, що підкреслює необхідність організації психологічної підтримки, зміцнення командної взаємодії й розвитку внутрішньої мотивації. Збалансоване зміцнення цих компонентів дозволить знизити ризик емоційного вигорання, професійної деформації та забезпечити стійкість до професійних труднощів у НПП.

За даними опитувальника «Шкала інтолерантності до невизначеності» показники НПП варіювалися від 5 до 59 балів, при середньому значенні загальної інтолерантності до невизначеності (ІТН) $35,7 \pm 7,63$. Середній рівень «гнітючої тривоги» становив $13,3 \pm 3,74$, тоді як «прогностичної тривоги» – $22,5 \pm 4,67$. Тобто, в середньому НПП демонструють виражену інтолерантність до невизначеності, сприймаючи невизначені ситуації як загрозу та прагнучи їх уникати. Вони відчують труднощі у прийнятті невідомого та в обдумуванні проблем, коли не мають повної інформації. НПП більше схильні до когнітивного занепокоєння щодо майбутнього, що проявляється у прогнозуванні можливих труднощів, ніж до емоційного пригнічення. Вони сприймають невизначеність не як безвихідь, а як виклик, до якого необхідно завчасно підготуватися. Така тенденція відображає специфіку науково-педагогічної діяльності, яка передбачає швидкі реакції та прийняття оперативних рішень.

Результати дескриптивного аналізу за даними опитувальника «Локатор Великої п'ятірки» представлені в таблиці 2.3. Загалом, за усіма шкалами спостерігаються середні рівні вираженості основних рис особистості.

Таблиця 2.3

**Описова статистика за шкалами «Локатор Великої п'ятірки»
науково-педагогічних працівників**

Факторособистості	M	SD	Асиметрія (Skew)	Ексцес (Kurtosis)
Нейротизм	46,5	10,1	-0,16	0,36
Екстраверсія	40,9	8,17	-0,32	0,05
Відкритість досвіду	37,7	7,77	-0,15	0,36
Схильність до згоди	46,1	9,78	-0,53	0,51
Сумлінність	44,9	7,39	-0,66	0,78

Результати описової статистики за шкалами опитувальника «Локатор Великої п'ятірки» у вибірці НПП представлені в таблиці 2.3. Загалом спостерігається середній рівень вираженості основних рис особистості.

За показником нейротизму середнє значення ($M = 46,5$; $SD = 10,1$) свідчить про помірний рівень емоційної нестійкості. Негативне значення асиметрії ($Skew = -0,16$) вказує на слабку тенденцію до концентрації показників у вищих значеннях шкали, тобто більшість респондентів демонструють середній чи трохи нижчий за середній рівень емоційної лабільності. Ексцес ($Kurtosis = 0,36$) свідчить про близьку до нормального розподілу форму даних, з незначною плосковершинністю. Це означає, що крайні значення нейротизму зустрічаються відносно рідко, а більшість НПП мають стабільний емоційний стан.

Щодо екстраверсії, середній бал ($M = 40,9$; $SD = 8,17$) відображає помірний рівень комунікабельності, активності та енергетичної залученості у соціальні взаємодії. Негативна асиметрія ($Skew = -0,32$) вказує на невелику перевагу високих значень екстраверсії серед респондентів, тобто частина педагогів проявляє більш активну соціальну позицію. Ексцес ($Kurtosis = 0,05$) близький до

нуля, що свідчить про розподіл даних, близький до нормального, без вираженої пікоподібності.

За шкалою відкритості досвіду середній рівень ($M = 37,7$; $SD = 7,77$) відображає помірну готовність до нових ідей, експериментування та інтелектуальної допитливості. Асиметрія ($Skew = -0,15$) практично відсутня, що говорить про рівномірне розподілення значень навколо середнього. Показник ексцесу ($Kurtosis = 0,36$) знову ж таки демонструє близький до нормального розподіл, тобто крайні значення відкритості зустрічаються рідко.

Щодо схильності до згоди, то середній бал ($M = 46,1$; $SD = 9,78$) свідчить про помірну тенденцію до співпраці, доброзичливості й готовності йти на компроміс. Асиметрія ($Skew = -0,53$) відображає невелику перевагу високих значень, тобто більшість респондентів характеризуються досить високим рівнем доброзичливості й соціальної адаптованості. Ексцес ($Kurtosis = 0,51$) свідчить про дещо більш пікоподібний розподіл, що означає наявність невеликої групи респондентів із дуже високими показниками схильності до згоди.

Загалом, НПП демонструють помірний рівень прояву всіх основних рис особистості за моделлю «Великої п'ятірки», із дещо більш вираженою схильністю до співпраці та помірним рівнем емоційної стабільності. Такі результати відображають специфіку професійної діяльності НПП, яка потребує одночасної соціальної взаємодії, готовності до колективної роботи й здатності управління своїми емоціями в умовах постійної когнітивної й емоційної навантаженості.

Аналіз результатів згідно опитувальника Brief-COPE показав, що серед копінг-стратегій, спрямованих на вирішення проблем, найбільш помітними НПП виявилися активне подолання ($M=6,08$) та планування ($M=6,32$), що ілюструє рисунок 2.1. У ситуаціях стресу НПП здебільшого схильні заздалегідь продумувати свої дії й вживати конкретні заходи для поліпшення ситуації.

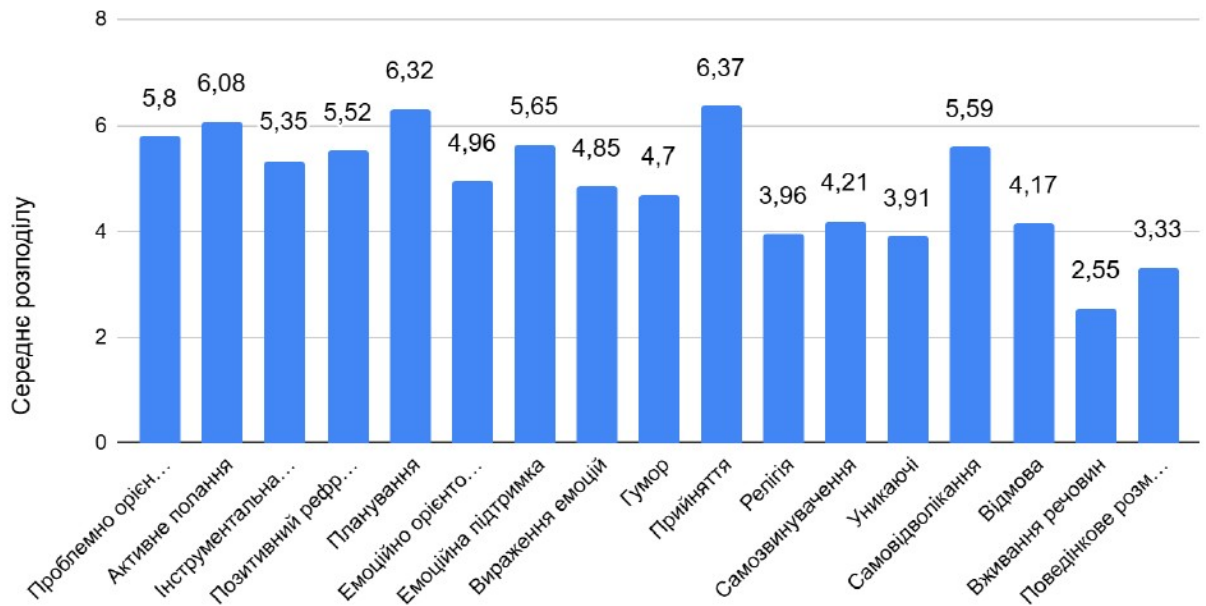


Рис.2.1. Середнє розподілу за шкалами опитувальника Brief-COPE

Серед НПП досліджувані копінг-стратегії за шкалами опитувальника Brief-COPE демонструють чіткі тенденції у використанні адаптивних й емоційно-орієнтованих механізмів подолання стресу. Найбільш вираженими серед проблемно-орієнтованих стратегій є планування дій ($M=6,32$) та активне подолання проблем ($M=6,08$), що свідчить про прагнення НПП конструктивно вирішувати складні професійні ситуації, продумуючи свої дії й вживаючи конкретні заходи для досягнення результату. Позитивний рефреймінг ($M=5,52$) також показує високий рівень здатності НПП знаходити конструктивні й позитивні аспекти у стресових подіях, що сприяє більш ефективній адаптації до професійних викликів.

Щодо емоційно-орієнтованих стратегій, серед НПП найбільш поширеними є прийняття ситуації ($M=6,37$) та пошук емоційної підтримки від інших ($M=5,65$). Це свідчить про важливість соціальної підтримки й усвідомленої регуляції емоцій у професійній діяльності. Помірно використовуються такі стратегії, як вираження емоцій ($M=4,85$) та емоційна підтримка ($M=4,96$), що свідчить про контрольоване реагування на емоційні виклики. Релігійні або духовні практики

($M=3,96$) застосовуються найменше, що вказує на менш активну роль духовних ресурсів у повсякденному професійному житті педагогів.

Стратегії уникання, до яких відносяться самовідволікання ($M=5,59$), гумор ($M=4,7$) та самозвинувачення ($M=4,21$), використовуються помірно, виконуючи функцію захисних психологічних механізмів у стресових ситуаціях. При цьому найнижчі показники отримали деструктивні способи реагування на стрес, такі як вживання речовин ($M=2,55$) та поведінкове розмінювання ($M=3,33$), що свідчить про мінімальну схильність НПП до шкідливих або деструктивних стратегій.

Таким чином, аналіз середніх значень за шкалами Brief-COPE свідчить про те, що НПП переважно застосовують адаптивні копінг-стратегії, поєднуючи проблемно-орієнтовані та емоційно-орієнтовані механізми подолання стресу. Водночас деструктивні та шкідливі стратегії практично не використовуються, що забезпечує ефективне справляння зі стресовими ситуаціями, підтримку емоційного балансу та збереження соціальної взаємодії.

Розглянемо далі результати кореляційного аналізу Спірмена. Слід враховувати, що ПЖ відображає здатність НПП ефективно адаптуватися до професійних викликів, підтримувати мотивацію, емоційний баланс та соціальні взаємодії, тоді як риси особистості впливають на стиль поведінки, реакцію на стрес та здатність до саморегуляції.

Інтолерантність до невизначеності НПП не продемонструвала сильного статистично значущого зв'язку із загальним рівнем їх ПЖ ($r = -0,19$; $p > 0,05$). Відсутність такого зв'язку, на нашу думку, може бути зумовлена специфікою змісту цих конструктів. ПЖ відображає здатність ефективно долати труднощі професійної діяльності шляхом раціонального використання власних ресурсів, тоді як інтолерантність до невизначеності характеризує особливості сприйняття людиною ситуацій із недостатньою визначеністю.

Імовірно, переживання загрози, що виникає в умовах неповної або неточної інформації про майбутні події при високому рівні інтолерантності, не обов'язково пов'язане зі здатністю НПП протистояти цим труднощам. Водночас НПП із низьким рівнем інтолерантності, попри більшу толерантність до

невизначеності, можуть виявляти нижчу ПЖ у разі недостатньо сформованих навичок подолання професійного стресу чи браку відповідних ресурсів.

Водночас було виявлено поодинокі статистично значущі, обернені кореляційні зв'язки між фактором інтолерантності, пов'язаним із гнітючою тривогою, та такими компонентами ПЖ, як професійна включеність ($r = -0,51$; $p < 0,01$), прийняття виклику ($r = -0,48$; $p < 0,01$), мотиваційний ($r = -0,46$; $p < 0,01$) і власне професійний компонент ($r = -0,42$; $p < 0,01$) (див. табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Кореляції між гнітючою тривогою і показниками професійної життєстійкості НПП

	Рівень професійної включеності	Рівень професійного прийняття виклику	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості
Гнітюча тривога	-0,51**	-0,48**	-0,46**	-0,42**

Примітка:**– $p < 0.01$.

Отже, що підвищення рівня гнітючої тривоги супроводжується зниженням здатності НПП до активного залучення у професійну діяльність, що проявляється у зменшенні інтересу до роботи, зниженні емоційної включеності та відчуття значущості професійної ролі. Водночас зафіксовано нами негативний зв'язок із показником прийняття виклику, що може вказувати на те, що тривожні переживання НПП зумовлюють схильність до уникання складних професійних ситуацій, зниження готовності сприймати труднощі як можливості для розвитку й самореалізації.

Інтерпретація взаємозв'язків гнітючої тривоги із мотиваційним компонентом професійної життєстійкості дозволяє стверджувати, що емоційне напруження та внутрішня дезорганізація, притаманні тривожним станам, послаблюють внутрішню професійну мотивацію, знижують цілеспрямованість і наполегливість у досягненні професійних цілей. Аналогічно, обернений зв'язок

із професійним компонентом ПЖ свідчить про те, що гнітюча тривога досить негативно впливає на здатність НПП ефективно виконувати професійні обов'язки та зберігати продуктивність у складних умовах професійної діяльності.

Слід підкреслити, що всі виявлені кореляції є статистично значущими на рівні $p < 0,01$, що підтверджує їхню надійність і дає підстави розглядати гнітючу тривогу як важливий психологічний чинник, що детермінує зниження рівня професійної життєстійкості. Загалом отримані нами результати узгоджуються із сучасними науковими уявленнями що до деструктивного впливу тривожних станів на професійне функціонування особистості, зокрема через механізми когнітивного виснаження, емоційного вигорання й зниження адаптаційного потенціалу.

Відтак перша гіпотеза тільки частково підтверджена. Гнітюча тривога, як один із факторів інтолерантності, виступає вагомим предиктором зниження як мотиваційних, так і діяльнісних аспектів ПЖ серед НПП, що підкреслює необхідність впровадження психокорекційних програм з метою зниження рівня тривожності й розвитку ресурсів ПЖ в умовах професійної діяльності. Відтак перша гіпотеза тільки частково підтверджена.

Аналіз результатів кореляційного аналізу Спірмена дозволяє констатувати наявність статистично значущих прямих зв'язків між копінг-стратегіями, орієнтованими на розв'язання проблеми, та показниками ПЖ серед НПП. Отримані дані вказують на те, що активні, конструктивні способи подолання труднощів виступають важливим психологічним ресурсом підтримання й розвитку ПЖ.

Зокрема, встановлено, що загальний рівень ПЖ позитивно пов'язаний із копінгом, сфокусованим на проблемі ($r = 0,51$; $p < 0,01$), та позитивним рефреймінгом ($r = 0,49$; $p < 0,01$) див. табл. 2.5. Тобто, здатність до активного аналізу проблемної ситуації, пошуку шляхів її вирішення, а також уміння переосмислювати труднощі в позитивному ключі сприяють загальному підвищенню стійкості особистості в професійній сфері.

На рівні окремих компонентів ПЖ виявлено диференційовану, але системно узгоджену картину взаємозв'язків. Так, рівень професійної включеності має найтісніший зв'язок із проблемно-орієнтованим копінгом ($r = 0,59$; $p < 0,01$), що може вказувати на те, що активна позиція у вирішенні професійних труднощів підсилює залученість у діяльність, інтерес до професії та відчуття її значущості. Додатково встановлено зв'язок включеності із плануванням ($r = 0,47$; $p < 0,01$), що підкреслює роль цілеспрямованості та стратегічного мислення у підтриманні професійної активності НПП. Водночас зв'язок із позитивним рефреймінгом ($r = 0,24$; $p < 0,05$), хоча і статистично значущий, є слабким, що може свідчити про допоміжний, але не визначальний характер цієї стратегії для формування професійної включеності.

Таблиця 2.5

**Кореляції між копінгом сфокусованим на
проблемі та показниками професійної
життєстійкості НПП**

	Копінг, сфокусований на проблемі	Позитивний рефреймінг	Використання інформаційної підтримки	Планування
Загальний рівень професійної життєстійкості	0.51**	0.49**		
Рівень професійної включеності	0.59**	0.24*		0.47**
Рівень професійного контролю	0.45**	0.31*	0.29*	
Рівень професійного прийняття виклику		0.41**		
Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості		0.49**		
Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	0.54**	0.46**		0.31*
Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	0.47**	0.30*	0.41**	

Рівень власне професійного компонента		0.29*		
---------------------------------------	--	-------	--	--

Примітка: ** $-p < .01$, * $-p < .05$.

Рівень професійного контролю також позитивно корелює з усіма трьома досліджуваними копінг-стратегіями: проблемно-орієнтованим копінгом ($r = 0,45$; $p < 0,01$), позитивним рефреймінгом ($r = 0,31$; $p < 0,05$) та використанням інформаційної підтримки ($r = 0,29$; $p < 0,05$). Тобто, відчуття контролю над професійною діяльністю посилюється як через активні дії щодо вирішення проблем, так і через когнітивне переосмислення ситуації та звернення до зовнішніх ресурсів підтримки.

Показник професійного прийняття виклику пов'язаний із позитивним рефреймінгом ($r = 0,41$; $p < 0,01$), що дозволяє інтерпретувати здатність бачити у складнощах можливості розвитку як ключовий механізм формування готовності приймати професійні виклики. Аналогічно, емоційний компонент ПЖ також демонструє значущий зв'язок із позитивним рефреймінгом ($r = 0,49$; $p < 0,01$), що підкреслює його роль у регуляції емоційного стану та підтриманні психологічної рівноваги.

Мотиваційний компонент ПЖ має тісні зв'язки як із проблемно-орієнтованим копінгом ($r = 0,54$; $p < 0,01$), так і з позитивним рефреймінгом ($r = 0,46$; $p < 0,01$) та плануванням ($r = 0,31$; $p < 0,05$). Тобто, внутрішня професійна мотивація підтримується поєднанням активних поведінкових стратегій, когнітивного переосмислення та здатності до структурованого планування діяльності.

Соціальний компонент ПЖ пов'язаний із проблемно-орієнтованим копінгом ($r = 0,47$; $p < 0,01$), позитивним рефреймінгом ($r = 0,30$; $p < 0,05$) та використанням інформаційної підтримки ($r = 0,41$; $p < 0,01$). Це підкреслює важливість як особистісної активності, так і соціальних ресурсів у підтриманні ефективної професійної взаємодії.

Власне професійний компонент життєстійкості демонструє слабкий, але статистично значущий зв'язок із позитивним рефреймінгом ($r = 0,29$; $p < 0,05$),

що може вказувати на те, що когнітивна інтерпретація досвіду відіграє допоміжну роль у забезпеченні ефективності професійної діяльності НПП.

Відтак, найбільш вагомим предиктором ПЖ виступає копінг, сфокусований на проблемі, тоді як позитивний рефреймінг виконує універсальну підтримувальну функцію, впливаючи на широкий спектр її компонентів. Використання інформаційної підтримки та планування мають більш вибірковий, але суттєвий вплив на окремі аспекти ПЖ. Отримані нами результати підтверджують доцільність розвитку у НПП активних і когнітивно-гнучких копінг-стратегій як ресурсу підвищення їх професійної життєстійкості.

Аналіз кореляційних зв'язків між окремими емоційно-орієнтованими стратегіями копінг-стратегіями та показниками ПЖ НПП дозволили виявити як конструктивні, так і деструктивні психологічні механізми адаптації до професійних труднощів (див. табл. 2.6).

Передусім, емоційна підтримка демонструє системний позитивний вплив на професійну життєстійкість. Встановлено статистично значущий прямий зв'язок із загальним рівнем професійної життєстійкості ($r = 0,58$; $p < 0,01$), що свідчить про вагому роль міжособистісних ресурсів у забезпеченні стійкості до професійних стресів. Подібна тенденція простежується і на рівні окремих компонентів: професійної включеності ($r = 0,44$; $p < 0,01$), професійного контролю ($r = 0,42$; $p < 0,01$), соціального компоненту ($r = 0,54$; $p < 0,01$) та власне професійного компоненту ($r = 0,41$; $p < 0,01$).

Таблиця 2.6

**Кореляції між копінг-стратегіями
та показниками професійної життєстійкості НПП**

	Емоційна підтримка	Поведінкове розмежування	Самозвинувачення
Загальний рівень професійної життєстійкості	0.58**		
Рівень професійної включеності	0.44**	-0.31*	

Рівень професійного контролю	0.42**		
Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості		-0.42**	
Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	0.54**		
Рівень власне професійного компоненту	0.41**		0.43**

Примітка: **- $p < .01$, *- $p < .05$.

Це дозволяє інтерпретувати емоційну підтримку як універсальний ресурс, що сприяє як підвищенню залученості в діяльність НПП, так і зміцненню відчуття контролю, ефективності професійної взаємодії та результативності діяльності загалом. Залучення до значущих соціальних контактів, отримання емоційного підкріплення й підтримки з боку колег і близького оточення, ймовірно, знижує рівень стресового напруження і підвищує адаптаційні можливості особистості.

Натомість стратегія поведінкового розмежування (уникнення чи дистанціювання від проблемної ситуації) виявляє переважно негативні зв'язки з показниками професійної життєстійкості. Зокрема, встановлено обернений зв'язок із рівнем професійної включеності ($r = -0,31$; $p < 0,05$), що говорить про те, що схильність до уникнення труднощів супроводжується зниженням інтересу до професійної діяльності, ослабленням залученості та відстороненням від виконання професійних обов'язків. Ще більш виражений негативний зв'язок зафіксовано із мотиваційним компонентом ПЖ ($r = -0,42$; $p < 0,01$), що вказує на зниження внутрішньої мотивації, цілеспрямованості та наполегливості у досягненні професійних цілей у разі домінування унікальної копінг-стратегії. Таким чином, поведінкове розмежування можна розглядати як дезадаптивний механізм, що підриває внутрішні ресурси професійної стійкості ПЖ.

Особливої уваги заслуговує стратегія самозвинувачення, яка демонструє суперечливий характер взаємозв'язків. З одного боку, виявлено позитивний зв'язок із власне професійним компонентом життєстійкості ($r = 0,43$; $p < 0,01$), що може свідчити про певну мобілізаційну функцію самокритичності, коли

схильність до аналізу власних помилок сприяє підвищенню відповідальності та якості виконання професійних завдань. З іншого боку, відсутність значущих позитивних зв'язків із більшістю інших компонентів й потенційна емоційна деструктивність самозвинувачення дозволяє припустити, що ця стратегія має амбівалентний характер і може як стимулювати самовдосконалення, так і спричиняти внутрішнє напруження, зниження самооцінки НПП та ризик емоційного виснаження.

Отже, емоційно-орієнтовані копінг-ресурси, зокрема емоційна підтримка, відіграють провідну роль у формуванні професійної життєстійкості, тоді як унікальні стратегії, такі як поведінкове розмежування, мають виразно негативний вплив. Стратегія самозвинувачення займає проміжне положення, виконуючи як потенційно адаптивні, так і ризикогенні функції. Це підкреслює необхідність диференційованого підходу до розвитку копінг-компетентності НПП із акцентом на посилення соціальної підтримки та зниження деструктивних форм реагування на професійні труднощі.

Таким чином, підтверджено другу гіпотезу про зв'язок копінг-стратегій та ПЖ серед НПП.

Аналіз кореляційних зв'язків між властивостями особистості за моделлю Великої п'ятірки та складовими професійної життєстійкості НПП засвідчує наявність системних позитивних взаємозв'язків, що вказують на вагому роль індивідуально-психологічних характеристик у формуванні стійкості до професійних викликів (див. табл. 2.7). Нейротизм не продемонстрував значущих зв'язків з складовими професійної життєстійкості НПП, лише негативні дуже слабкі кореляції.

Екстраверсія демонструє помірні позитивні кореляції з усіма трьома компонентами професійної життєстійкості: професійною включеністю ($r = 0,46$; $p < 0,01$), професійним контролем ($r = 0,32$; $p < 0,05$) та прийняттям виклику ($r = 0,48$; $p < 0,01$). Тобто, екстравертовані НПП мають більшу впевненість у власній здатності впливати на професійні ситуації, що сприяє їх готовності до подолання труднощів.

Таблиця 2.7

**Кореляції між властивостями особистості Великої п'ятірки
та складовими професійної життєстійкості НПП**

	Рівень професійної включеності	Рівень професійного контролю	Рівень професійного прийняття виклику
Екстраверсія	0.46**	0.32*	0.48**
Відкритість досвіду	0.34*		0.32*
Схильність до згоди	0.42**	0.31*	0.36*
Сумлінність	0.44**	0.49**	0.54**

Відкритість досвіду виявляє значущі, хоча й менш виражені, зв'язки з професійною включеністю ($r = 0,34$; $p < 0,05$) та прийняттям виклику ($r = 0,32$; $p < 0,05$). Тобто, когнітивна гнучкість, інтерес до нового та схильність до інтелектуального пошуку сприяють більшій залученості у професійну діяльність і позитивному сприйняттю складних ситуацій як можливостей для розвитку. Водночас відсутність значущого зв'язку з професійним контролем може вказувати на те, що ця риса меншою мірою пов'язана із відчуттям керованості професійною діяльністю.

Схильність до згоди демонструє позитивні зв'язки з усіма компонентами життєстійкості: професійною включеністю ($r = 0,42$; $p < 0,01$), професійним контролем ($r = 0,31$; $p < 0,05$) та прийняттям виклику ($r = 0,36$; $p < 0,05$). Тобто, орієнтація на співпрацю, довіру та гармонізацію міжособистісних відносин сприяє як залученості у професійну діяльність, так і формуванню відчуття контролю й готовності конструктивно реагувати на труднощі.

Найбільш виражені кореляційні зв'язки виявлено що до сумлінності, яка пов'язана із усіма компонентами ПЖ: професійною включеністю ($r = 0,44$; $p < 0,01$), професійним контролем ($r = 0,49$; $p < 0,01$) та прийняттям виклику ($r = 0,54$;

$p < 0,01$). Це говорить про те, що відповідальність, організованість, дисциплінованість і цілеспрямованість є ключовими предикторами ПЖ. Особи із високим рівнем сумлінності не лише активно включені у професійну діяльність, але й відчувають більший контроль над нею та більш схильні сприймати труднощі як завдання, що потребують вирішення.

Отже, підтверджено третю гіпотезу, НПП із більш вираженими рисами екстраверсії, відкритості до нового досвіду, доброзичливості (згоди) та сумлінності, характеризуються вищими показниками ПЖ.

Назагал, можна констатувати, що всі досліджувані риси особистості пов'язані із компонентами ПЖ професійної життєстійкості, однак їхній внесок є нерівномірним. Провідну роль відіграє сумлінність як найбільш потужний предиктор, тоді як екстраверсія та схильність до згоди забезпечують соціально-поведінковий ресурс життєстійкості, а відкритість досвіду підтримує когнітивно-адаптивний аспект. Отримані результати підтверджують доцільність урахування особистісних характеристик у процесі розвитку ПЖ серед НПП.

2.3 Рекомендації щодо підвищення професійної життєстійкості науково-педагогічних працівників

Розвиток життєстійкості НПП є ключовою умовою збереження їхнього психологічного благополуччя, ефективності професійної діяльності та профілактики емоційного вигорання в умовах високого інтелектуального й емоційного навантаження, постійних освітніх реформ і зростання вимог до якості викладання та наукової роботи. Підвищення рівня життєстійкості потребує комплексного впливу як на когнітивно-особистісні, так і на організаційно-поведінкові та соціально-професійні ресурси фахівця.

Першочергового значення набуває цілеспрямований розвиток компонентів ПЖ. Формування професійної залученості передбачає підтримку усвідомленого та емоційно значущого ставлення до викладацької й наукової діяльності через

постановку індивідуально значущих професійних цілей, пов'язаних не лише з формальними вимогами, а й із внутрішньою мотивацією розвитку, наприклад прагненням до вдосконалення освітнього процесу, впровадження інноваційних методик або розвитку студентської компетентності. Важливим є формування відчуття сенсу професійної діяльності, що виступає потужним захисним чинником щодо професійного стресу.

Розвиток професійного контролю ґрунтується на посиленні суб'єктивного відчуття впливу на події професійного життя через розвиток навичок планування, організації робочого часу, пріоритизації завдань і делегування частини другорядних функцій, що дозволяє зменшити когнітивне перевантаження та підвищити відчуття керованості професійних вимог. Компонент прийняття виклику передбачає формування у фахівців установок на сприйняття змін в освітньому середовищі, таких як цифровізація навчання, реформування освітніх стандартів або збільшення академічної звітності, не як загроз, а як можливостей для професійного зростання, розширення компетентностей та інноваційної діяльності.

Важливою складовою підвищення ПЖ є профілактика емоційного вигорання, яке у науково-педагогічній діяльності часто має хронічний характер і пов'язане з тривалим емоційним навантаженням, високою відповідальністю та дефіцитом відновлювальних ресурсів. У цьому контексті необхідним є дотримання чітких меж між професійною та особистою сферами життя, що дозволяє запобігти розмиттю ролей і хронічному перевтомленню. Ефективною є організація регулярних коротких перерв у процесі роботи, спрямованих на відновлення когнітивної та емоційної працездатності, а також використання технік психофізіологічної саморегуляції, зокрема дихальних вправ, елементів майндфулнес-практик і коротких релаксаційних технік. Окрему роль відіграє зниження когнітивного перевантаження шляхом оптимізації навчального та наукового навантаження, а також свідомого обмеження багатозадачності, яка підвищує рівень стресу та знижує якість виконання професійних завдань.

Не менш значущим є формування адаптивних когнітивних установок, що визначають спосіб інтерпретації професійних труднощів. Розвиток когнітивної гнучкості дозволяє змінювати дезадаптивні переконання, такі як катастрофізація помилок або перфекціоністичні вимоги до власної діяльності, на більш реалістичні та конструктивні установки, зокрема сприйняття труднощів як природної складової професійного розвитку. Важливим є також розвиток навички когнітивної переоцінки, яка дозволяє трансформувати негативний досвід у джерело навчання та професійного вдосконалення, що безпосередньо підвищує рівень психологічної стійкості.

Суттєвим ресурсом життєстійкості виступає професійна самоефективність, яка забезпечує віру в здатність успішно виконувати професійні завдання навіть у складних умовах. Її підвищення досягається через систематичне фіксування власних досягнень у вигляді професійного портфоліо, що сприяє формуванню позитивної професійної ідентичності. Додатково значення має участь у програмах підвищення кваліфікації, наукових конференціях, методичних семінарах і тренінгах, що не лише розширює професійні компетентності, а й підсилює відчуття професійної компетентності та контролю над власним розвитком. Важливим є також обмін досвідом із колегами у форматі професійних спільнот, взаємного навчання та методичної підтримки.

Окрему групу ресурсів становить соціально-професійна підтримка, яка виконує буферну функцію щодо впливу стресових факторів. Формування підтримувального професійного середовища через участь у колегіальних обговореннях, супервізійних зустрічах і неформальних професійних комунікаціях сприяє зниженню рівня ізоляції та емоційного напруження. Звернення до колег по допомогу у складних професійних ситуаціях розглядається як адаптивна стратегія, що підвищує ефективність вирішення проблем і запобігає накопиченню хронічного стресу.

Важливим організаційним чинником підвищення ПЖ є оптимізація професійної діяльності, що включає раціональне планування навчального навантаження, структурування робочого часу та використання цифрових

інструментів для автоматизації рутинних завдань. Ефективним є також принцип чергування різних видів діяльності, зокрема викладацької, наукової та методичної, що дозволяє уникати професійної монотонності та знижує ризик емоційного виснаження.

Необхідним компонентом є забезпечення особистісного самовідновлення, яке включає підтримку фізичної активності, дотримання режиму сну та відпочинку, а також розвиток позапрофесійних інтересів і хобі. Ці фактори забезпечують відновлення енергетичних ресурсів та стабілізацію емоційного стану, що є критично важливим для тривалої професійної ефективності. Нами розроблено комплекс вправ, структурований відповідно до ключових складових життєстійкості: професійна включеність, контроль і прийняття виклику (див. додаток А), які можуть бути використані при розробці СПТ для НПП.

Завершальним елементом системи підвищення ПЖ є розвиток рефлексивних навичок, які забезпечують усвідомлення власних професійних дій, емоційних реакцій та стратегій поведінки у складних ситуаціях. Ведення професійного щоденника, регулярний аналіз успішних і проблемних ситуацій, а також самооцінка ефективності прийнятих рішень сприяють формуванню метапізнання та підвищенню здатності до саморегуляції.

Таким чином, підвищення ПЖ НПП є багатовимірним і системним процесом, що охоплює розвиток особистісних ресурсів, когнітивних установок, соціальної підтримки, організаційних умов праці та рефлексивних механізмів. Комплексна реалізація зазначених напрямів сприяє зниженню рівня професійного стресу, профілактиці емоційного вигорання й підвищенню загальної ефективності науково-педагогічної діяльності в умовах сучасних освітніх викликів.

Висновки до другого розділу

Нами було проведено емпіричне дослідження психологічних особливостей ПЖ НПП у якому прийняли участь 60 осіб віком від 25 до 60 років, викладачів ЗВО м. Львова.

Результати дослідження показали, що понад половина НПП мають високий або вище середнього рівень ПЖ, що дозволяє їм досить ефективно функціонувати навіть в умовах воєнного стану. Проте близько третини НПП мають середній чи нижчий за середній рівень ПЖ, що потребує уваги із боку адміністрації і психологічної підтримки для запобігання професійному вигоранню й збереження ефективності роботи. НПП здатні активно залучатися до професійної діяльності, приймати виклики й зберігати контроль над робочими процесами, що є позитивним фактором у підтримці професійної ефективності в умовах воєнного стану. Водночас емоційна, мотиваційна та соціальна складові демонструють середній або нижчий за середній рівень, що підкреслює необхідність організації психологічної підтримки, зміцнення командної взаємодії й розвитку внутрішньої мотивації.

НПП продемонстрували виражену інтолерантність до невизначеності, відчувають труднощі у прийнятті невідомого та в обдумуванні проблем, коли не мають повної інформації. НПП більше схильні до когнітивного занепокоєння щодо майбутнього, що проявляється у прогнозуванні можливих труднощів, ніж до емоційного пригнічення. Вони сприймають невизначеність не як безвихідь, а як виклик, до якого необхідно завчасно підготуватися.

У НПП зафіксовано помірний рівень прояву всіх основних рис особистості за моделлю «Великої п'ятірки», із дещо більш вираженою схильністю до співпраці та помірним рівнем емоційної стабільності. Такі результати відображають специфіку професійної діяльності НПП, яка потребує одночасної соціальної взаємодії, готовності до колективної роботи й здатності управління своїми емоціями в умовах постійної когнітивної й емоційної навантаженості.

НПП переважно застосовують адаптивні копінг-стратегії, поєднуючи проблемно-орієнтовані та емоційно-орієнтовані механізми подолання стресу. Найбільш вираженими серед проблемно-орієнтованих стратегій є планування дій та активне подолання проблем. Позитивний рефреймінг також показав високий рівень здатності НПП знаходити конструктивні й позитивні аспекти у стресових подіях, що сприяє більш ефективній адаптації до професійних

викликів. Щодо емоційно-орієнтованих стратегій, серед НПП найбільш поширеними є прийняття ситуації та пошук емоційної підтримки від інших. Релігійні або духовні практики застосовуються найменше. Стратегії уникання, до яких відносяться самовідволікання, гумор та самозвинувачення, використовуються помірно, виконуючи функцію захисних психологічних механізмів у стресових ситуаціях. При цьому найнижчі показники отримали деструктивні способи реагування на стрес, такі як вживання речовин та поведінкове розмежування, що свідчить про мінімальну схильність НПП до шкідливих або деструктивних стратегій.

Аналіз результатів кореляційного аналізу Спірмена дозволив констатувати наявність статистично значущих прямих зв'язків між копінг-стратегіями, орієнтованими на розв'язання проблеми, та показниками ПЖ серед НПП. Інтолерантність до невизначеності НПП не продемонструвала сильного статистично значущого зв'язку із загальним рівнем ПЖ. Водночас було виявлено статистично значущі, обернені кореляційні зв'язки між фактором інтолерантності, пов'язаним із гнітючою тривогою, та такими компонентами професійної життєстійкості, як професійна включеність, прийняття виклику, мотиваційний і власне професійний компонент.

Встановлено, що загальний рівень ПЖ позитивно пов'язаний із копінгом, сфокусованим на проблемі та позитивним рефреймінгом. Використання інформаційної підтримки та планування мають менш тісний зв'язок з професійною життєстійкістю. Емоційно-орієнтовані копінг-ресурси, зокрема емоційна підтримка, відіграють провідну роль у формуванні ПЖ, тоді як унікальні стратегії, такі як поведінкове розмежування, мають виразно негативні кореляції. Стратегія самозвинувачення займає проміжне положення, виконуючи як потенційно адаптивні, так і ризикогенні функції. Особистісні риси пов'язані із компонентами ПЖ, однак їхній внесок є нерівномірним. Провідну роль відіграє сумлінність, тоді як екстраверсія та схильність до згоди забезпечують соціально-поведінковий ресурс життєстійкості, а відкритість досвіду підтримує когнітивно-адаптивний аспект.

Результати дослідження підкреслює необхідність комплексного підходу до розвитку ПЖ НПП, а її підвищення є багатовимірним і системним процесом, що охоплює розвиток особистісних ресурсів, когнітивних установок, соціальної підтримки, організаційних умов праці та рефлексивних механізмів. Комплексна реалізація зазначених напрямів сприяє зниженню рівня професійного стресу, профілактиці емоційного вигорання й підвищенню загальної ефективності науково-педагогічної діяльності в умовах сучасних освітніх викликів.

ВИСНОВКИ

Аналіз теоретичних підходів показав, що життєстійкість розглядається як цілісна інтегративна властивість особистості, що поєднує внутрішню суб'єктність, здатність до саморозвитку, внутрішній локус контролю, смислову орієнтацію та активну участь у трансформації життєвого досвіду. Концептуальні основи цього феномену включають: залученість, контроль і прийняття виклику. Життєстійкість пов'язана із такими психологічними явищами й процесами як стресостійкість, самоорганізація, копінг-стратегії, локус контролю, оптимізм, виступаючи ключовим фактором адаптивності особистості в умовах підвищеної життєвої складності. Рівень життєстійкості у повсякденному житті й професійній сфері може значно відрізнятись, що робить доцільним розглядати професійну життєстійкість як окремий феномен.

Професійну життєстійкість більшість дослідників визначають як системну особистісно-професійну властивість, яка формується у фахівця впродовж професійного життя й проявляється у певному рівні включеності у професійну діяльність, контролі за нею й прийнятті професійних ризиків. Вона забезпечує здатність протидіяти несприятливим робочим обставинам й запобігає розвитку професійної дезадаптації. Професійна життєстійкість виступає як захисний бар'єр проти стресу: життєстійкі працівники частіше відчують позитивні емоції й впевнені у власній здатності впливати на оточення і результати подій.

Специфіка професійної діяльності НПП визначається поєднанням двох взаємопов'язаних, але водночас відмінних за змістом і вимогами сфер, науково-дослідницької та освітньо-педагогічної. Така інтеграція зумовлює підвищену складність професійної ролі, оскільки вимагає одночасної реалізації функцій генерації нових знань і їх трансляції в освітньому процесі. У цьому контексті діяльність НПП набуває поліфункціонального характеру, що передбачає постійне перемикання між різними видами діяльності: викладанням, науковими дослідженнями, методичною роботою, організаційно-адміністративними обов'язками та професійною комунікацією. Професійна життєстійкість НПП

формується як результат взаємодії особистісних, мотиваційних, емоційно-регуляційних, когнітивних, соціально-психологічних та професійно-діяльнісних чинників. Особливо важливу роль відіграють особистісні чинники, зокрема риси, пов'язані з моделлю «Великої п'ятірки», толерантність до невизначеності, адаптивні копінг-стратегії.

Результати емпіричного дослідження показали, що понад половина НПП мають високий або вище середнього рівень професійної життєстійкості, що дозволяє їм досить ефективно функціонувати навіть в умовах воєнного стану. Проте близько третини НПП мають середній чи нижчий за середній рівень професійної життєстійкості, що потребує уваги із боку адміністрації і психологічної підтримки для запобігання професійному вигоранню й збереження ефективності роботи. НПП здатні активно залучатися до професійної діяльності, приймати виклики й зберігати контроль над робочими процесами, що є позитивним фактором у підтримці професійної ефективності в умовах воєнного стану. Водночас емоційна, мотиваційна та соціальна складові демонструють середній або нижчий за середній рівень. НПП продемонстрували виражену інтолерантність до невизначеності, відчувають труднощі у прийнятті невідомого та в обдумуванні проблем, коли не мають повної інформації. НПП більше схильні до когнітивного занепокоєння щодо майбутнього, що проявляється у прогнозуванні можливих труднощів, ніж до емоційного пригнічення. Вони сприймають невизначеність не як безвихідь, а як виклик, до якого необхідно завчасно підготуватися.

У НПП зафіксовано помірний рівень прояву всіх основних рис особистості за моделлю «Великої п'ятірки», із дещо більш вираженою схильністю до співпраці та помірним рівнем емоційної стабільності. НПП переважно застосовують адаптивні копінг-стратегії, поєднуючи проблемно-орієнтовані та емоційно-орієнтовані механізми подолання стресу. Найбільш вираженими серед проблемно-орієнтованих стратегій є планування дій та активне подолання проблем. Позитивний рефреймінг також показав високий рівень здатності НПП знаходити конструктивні й позитивні аспекти у стресових подіях, що сприяє

більш ефективній адаптації до професійних викликів. Щодо емоційно-орієнтованих стратегій, серед НПП найбільш поширеними є прийняття ситуації та пошук емоційної підтримки від інших. Помірно використовуються такі стратегії, як вираження емоцій та емоційна підтримка. Релігійні або духовні практики застосовуються найменше. Стратегії уникання, до яких відносяться самовідволікання, гумор та самозвинувачення, використовуються помірно, виконуючи функцію захисних психологічних механізмів у стресових ситуаціях. При цьому найнижчі показники отримали деструктивні способи реагування на стрес, такі як вживання речовин та поведінкове розмежування, що свідчить про мінімальну схильність НПП до шкідливих або деструктивних стратегій.

У результаті кореляційного аналізу встановлено наявність статистично значущих прямих зв'язків між копінг-стратегіями, орієнтованими на розв'язання проблеми, та показниками професійної життєстійкості серед НПП. Загальний рівень професійної життєстійкості позитивно пов'язаний із копінгом, сфокусованим на проблемі та позитивним рефреймінгом. Використання інформаційної підтримки та планування мають менш тісний зв'язок з професійною життєстійкістю. Емоційно-орієнтовані копінг-ресурси, зокрема емоційна підтримка, відіграють провідну роль у формуванні професійної життєстійкості, тоді як унікальні стратегії, такі як поведінкове розмежування, мають виразно негативний вплив. Стратегія самозвинувачення займає проміжне положення, виконуючи як потенційно адаптивні, так і ризикогенні функції. Це підкреслює необхідність диференційованого підходу до розвитку копінг-компетентності НПП із акцентом на посилення соціальної підтримки та зниження деструктивних форм реагування на професійні труднощі. Інтолерантність до невизначеності НПП не продемонструвала сильного статистично значущого зв'язку із загальним рівнем професійної життєстійкості. Водночас було виявлено статистично значущі, обернені кореляційні зв'язки між фактором інтолерантності, пов'язаним із гнітючою тривогою, та такими компонентами професійної життєстійкості, як професійна включеність, прийняття виклику, мотиваційний і власне професійний

компонент. Особистісні риси пов'язані із компонентами професійної життєстійкості, однак їхній внесок є нерівномірним. Провідну роль відіграє сумлінність, тоді як екстраверсія та схильність до згоди забезпечують соціально-поведінковий ресурс життєстійкості, а відкритість досвіду підтримує когнітивно-адаптивний аспект.

Результати дослідження підкреслює необхідність комплексного підходу до розвитку професійної життєстійкості НПП. Підвищення професійної життєстійкості НПП є багатовимірним і системним процесом, що охоплює розвиток особистісних ресурсів, когнітивних установок, соціальної підтримки, організаційних умов праці та рефлексивних механізмів. Комплексна реалізація зазначених напрямів сприяє зниженню рівня професійного стресу, профілактиці емоційного вигорання й підвищенню загальної ефективності науково-педагогічної діяльності в умовах сучасних освітніх викликів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Браніцька Т. Р. Загальна характеристика фахівця соціономічної професії *Зб. наук. праць Хмельн. ін-ту соц. технологій Університету "Україна"*. 2012. № 6. С. 25–28. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpkhist_2012_6_7
2. Варварук Х. П. Трансформація професійної ідентичності вчителя в умовах воєнного часу *Психологія особистості фахівця в умовах воєнного часу та поствоєнної реабілітації : зб. матеріалів ІХ Всеукр. наук.-практ. конф.* Львів : Львів. держ. ун-т внутріш. справ, 2024. С. 67–71.
3. Габода Б. В. Емоційне вигорання педагога: чинники і наслідки *Актуальні проблеми неперервної освіти в інформаційному суспільстві*. 2020. С. 305.
4. Громова Г. М. Інструменти вимірювання толерантності до невизначеності. Адаптація тесту «Шкала інтолерантності до невизначеності» Н. Карлетона *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2021. № 47(50). С. 115–130. DOI: [https://doi.org/10.33120/ssj.vi47\(50\).217](https://doi.org/10.33120/ssj.vi47(50).217)
5. Гура Г. Н. Толерантність до невизначеності як чинник ухвалення рішень та стресової адаптації керівників бізнесу *Науковий вісник Херсонського держ. ун-ту. Серія: Психологічні науки*. 2023. № 2. С. 39–49.
6. Данилюк І., Предко В., Бондар М. Особливості прояву рівня життєстійкості залежно від домінуючих копінг-стратегій особистості *Вісник Київського нац. ун-ту ім. Т. Шевченка. Психологія*. 2023. № 1(17). С. 30–35. DOI: [https://doi.org/10.17721/BPSY.2023.1\(17\).4](https://doi.org/10.17721/BPSY.2023.1(17).4)
7. Карамушка Л. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни: основні вияви та ресурси *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2022. № 3(67). С. 124–133.
8. Кліманська М. Б. Українська адаптація короткого п'ятифакторного опитувальника особистості TIPI (TIPI-UKR) *Психологічний часопис*. 2019. № 5(9). С. 57–74.

9. Ковальчук А. Ю. Актуалізація поняття "життєздатність людини" як ключової категорії сучасної психології. *Психологічний часопис*. 2019. № 2. С. 68–84. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/psch_2019_2_7
10. Кокур О. М. Психофізіологічне забезпечення життєстійкості фахівців соціономічних професій в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення : практичний посібник. Київ : Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2024. 203 с.
11. Кокур О. Опитувальник професійної життєстійкості (українська версія). Проблеми екстремальної та кризової психології. Харків. НУЦЗУ, 2021. Вип. 1(1). С. 90-104
12. Кокур О. М. Професійна життєстійкість особистості: аналіз феномена *Актуальні проблеми психології : Зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України*. 2020. Том V, вип. 20. С. 68–81. Режим доступу: <https://lib.iitta.gov.ua/721356>
13. Корніяка О. М. Життєстійкість у професії викладача *Актуальні проблеми психології*. 2019. Т. V, вип. 19. С. 93–110.
14. «Локатор Великої п'ятірки» Говарда-Медіни (в адаптації Л. Ф. Бурлачука, Д. К. Корольова) <https://www.scribd.com/document/717823617>
15. Лукомська С. О. Ресурсний підхід до подолання особистістю кризових ситуацій *Науковий вісник Херсонського держ. ун-ту. Серія: Психологічні науки*. 2020. Вип. 1. С. 190–195. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkhp_2020_1_28
16. «Опитувальника Brief-COPE» (в адаптації Т. Яблонської, О. Верніка, Г. Гайворонського <https://www.scribd.com/document/>
17. П'янківська Л. Вплив наслідків війни на психічне здоров'я людини: огляд зарубіжних досліджень *Collection of Scientific Papers «SCIENTIA»*. Kraków, Poland, 2022. Р. 79–81. Режим доступу: <https://previous.scientia.report/index.php/archive/article/view/37>

- 18.Сердюк Л. З., Купрєєва О. І., Отенко С. Салютогенетичні основи життєстійкості особистості *Вісник Київського нац. ун-ту ім. Т. Шевченка. Психологія*. 2022. № 1(15). С. 56–60.
- 19.Титаренко Т. М., Ларіна Т. М. Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека. Київ : Марич, 2009. 76 с.
- 20.Хамініч О. М. Резильєнтність: життєстійкість, життєздатність або резильєнтність? *Науковий вісник Херсонського держ. ун-ту. Серія: Психологічні науки*. 2016. № 6(2). С. 160–165.
- 21.Чиханцова О. Психологічні основи життєстійкості особистості : монографія. Київ : Талком, 2021. 319 с.
- 22.Юхимович Ю., Папуча М. Переживання невизначеності в ситуації війни *Психологія і війна: зб. мат. XIV Міжнар. наук.-практ. конф.* Ніжин, 2024. С. 429–432.
- 23.Bartone P. T. Hardiness, leadership style and gender as predictors of leader performance in military academy cadets *Scandinavian Journal of Psychology*. 2024. Vol. 65, No. 2. P. 223–230. DOI: <https://doi.org/10.1111/sjop.12969>
- 24.Bartone P. T. Hardiness as a resilience resource under high stress conditions / In: Paton D., Violanti J. M., Smith L. M. (eds.). *Promoting capabilities to manage posttraumatic stress: Perspectives on resilience*. Charles C Thomas Publisher, 2003. P. 59–73.
- 25.Bay F., Novinrouz E. The predictive effect of early maladaptive schemas and hardiness on burnout of elementary school teachers *IIEPJ*. 2022. Vol. 4, No. 1. P. 73–83. DOI: [10.52547/ieepj.4.1.73](https://doi.org/10.52547/ieepj.4.1.73)
- 26.Beltman S. Understanding and examining teacher resilience from multiple perspectives / In: Mansfield C. F. (ed.). *Cultivating Teacher Resilience*. Singapore : Springer, 2020. P. 13–32. DOI: https://doi.org/10.1007/978-981-15-5963-1_2

27. Brody D., Baum N. L. Israeli kindergarten teachers cope with terror and war: two implicit models of resilience *Curriculum Inquiry*. 2007. Vol. 37, No. 1. P. 9–31. DOI: 10.1111/j.1467-873X.2007.00379.x
28. Burns E., Poikkeus A., Aro M. Resilience strategies employed by teachers with dyslexia working at tertiary education *Teaching and Teacher Education*. 2013. Vol. 34. P. 77–85.
29. Catoto J. Teachers in the war zone: a hermeneutics phenomenology. SSRN 2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4137839>
30. Funk S. C. Hardiness: a review of theory and research *Health Psychology*. 1992. Vol. 11, No. 5. P. 335–345. DOI: <https://doi.org/10.1037/0278-6133.11.5.335>
31. Giroux H. A. Neoliberalism's war against teachers in dark times *Cultural Studies ↔ Critical Methodologies*. 2013. Vol. 13, No. 6. P. 458–468. DOI: 10.1177/1532708613503769
32. Guo Y. F., Cross W., Plummer V., Lam L., Luo Y. H., Zhang J. P. Exploring resilience in Chinese nurses: a cross-sectional study *Journal of Nursing Management*. 2017. Vol. 25, No. 3. P. 223–230.
33. Hartmann S., Weiss M., Newman A., Hoegl M. Resilience in the workplace: a multilevel review and synthesis *Applied Psychology: An International Review*. 2019. Vol. 0, No. 0. P. 1–47. DOI: 10.1111/apps.12191
34. Johnson B., Down B., LeCornu R., Peters J., Sullivan A., Pearce J. et al. Promoting early career teacher resilience: a framework for understanding and acting. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*. 2014. Vol. 20, No. 5. P. 530–546. DOI: <https://doi.org/10.1080/13540602.2014.937957>
35. Kobasa S. C., Maddi S. R., Kahn S. Hardiness and health: a prospective study *Journal of Personality and Social Psychology*. 1982. Vol. 42, No. 1. P. 168–177. PMID: 7057354
36. Liu Z. The role of connectedness and psychological hardiness in EFL teachers' pedagogical effectiveness. *Frontiers in Psychology*. 2022. Vol. 13. Article 877057. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.877057>

37. Lytvyn K., Gerkerova A., Davidovitch A. M. N. Shaping the modern teacher's profile: Ukrainian and Israeli perspectives amid military conflicts *African Educational Research Journal*. 2025. Vol. 13, No. 1. P. 1–13
38. Maddi S. Personal hardiness as the basis for resilience / In: *Hardiness*. Dordrecht : Springer, 2013. P. 7–17
39. Maddi S. R. Hardiness: an operationalization of existential courage . *Journal of Humanistic Psychology*. 2004. Vol. 44, No. 3. P. 279–298
40. Maddi S. R., Khoshaba D. M. *Resilience at work: how to succeed no matter what life throws at you*. New York : Amacom Books, 2005. 320 p.
41. Mansfield C. F., Beltman S., Price A. ‘I’m coming back again!’ The resilience process of early career teachers. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*. 2014. Vol. 20, No. 5. P. 547–567. DOI: <https://doi.org/10.1080/13540602.2014.937958>
42. Plunkett M., Dyson M. Becoming a teacher and staying one: examining the complex ecologies associated with educating and retaining new teachers in rural Australia *Australian Journal of Teacher Education*. 2011. Vol. 36, No. 1. P. 32–47. DOI: <https://doi.org/10.14221/ajte.2011v36n1.3>
43. Pour S. H., Hasanvand B., Khaledian M. The relationship of psychological hardiness with work holism. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*. 2013. Vol. 5. P. 1–9
44. Romanowska-Tołoczko A. Stressful situations in teaching profession – causes and consequences *Pedagogics, Psychology, Medical-Biological Problems of Physical Training and Sports*. 2014. Vol. 2. P. 72–75
45. Seibt R., Kreuzfeld S. Influence of work-related and personal characteristics on the burnout risk among full- and part-time teachers *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021. Vol. 18, No. 4. Article 1535. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph18041535>
46. Seligman M. E. P. *Flourish: a visionary new understanding of happiness and well-being*. New York : Free Press, 2011. 384 p.

47. Sezgin F. Relationships between teacher organizational commitment, psychological hardiness and some demographic variables in Turkish primary schools *Journal of Educational Administration*. 2009. Vol. 47, No. 5. P. 630–651
48. Shevell M. C., Denov M. S. A multidimensional model of resilience: family, community, national, global and intergenerational resilience *Child Abuse & Neglect*. 2021. Vol. 119. Article 105035. DOI: 10.1016/j.chiabu.2021.105035
49. Velykodna M., Mishaka N., Miroshnyk Z., Deputatov V. Primary education in wartime: how the Russian invasion affected Ukrainian teachers and the educational process in Kryvyi Rih // *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*. 2023. Vol. 15, No. 1. P. 285–309. DOI: <https://doi.org/10.18662/rrem/15.1/697>
50. Yablonska T., Vernyk O., Haivoronskyi H. Ukrainian adaptation of the Brief-COPE questionnaire *Insight: The Psychological Dimensions of Society*. 2023. No. 10. P. 66–89. DOI: <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2023-10-4>

ДОДАТКИ

Вправи для розвитку професійної життєстійкості науково-педагогічних працівників

Вправи для розвитку професійної життєстійкості науково-педагогічних працівників доцільно використовувати вправи, які одночасно впливають на когнітивний, емоційно-регулятивний та поведінковий компоненти особистості. Нами розроблено комплекс вправ, структурований відповідно до ключових складових життєстійкості: професійна включеність, контроль і прийняття виклику.

Вправи для розвитку професійної включеності

Вправа «Смисли моєї професії» спрямована на актуалізацію внутрішньої мотивації та усвідомлення цінності професійної діяльності. Учасникам пропонується письмово відповісти на запитання: «Чому я обрав(ла) цю професію?», «Що в ній для мене є важливим?», «Який мій внесок у розвиток інших?». Після індивідуальної роботи відбувається обговорення в малих групах, що дозволяє розширити смислове поле професійної ідентичності та підвищити рівень залученості.

Вправа «Професійна гордість» передбачає рефлексію власних досягнень. Кожен учасник формує перелік своїх професійних успіхів (навіть незначних), після чого презентує їх у групі. Інші учасники доповнюють список, підкреслюючи сильні сторони колеги. Це сприяє підвищенню самоцінності та укріпленню позитивної професійної Я-концепції.

Вправи для розвитку професійного контролю

Вправа «Коло впливу» базується на розмежуванні сфер контролю. Учасникам пропонується намалювати два кола: внутрішнє (те, на що вони можуть впливати) та зовнішнє (те, що поза їх контролем). Далі вони розподіляють актуальні професійні труднощі між цими колами. Обговорення

спрямоване на формування навичок фокусування на керованих аспектах діяльності та зниження переживання безсилля.

Вправа «Реконструкція стресової ситуації» передбачає аналіз конкретного професійного стресора. Учасники описують ситуацію, свої думки, емоції та поведінку, після чого група допомагає знайти альтернативні інтерпретації та способи реагування. Це розвиває когнітивну гнучкість і відчуття контролю над ситуацією.

Вправи для розвитку прийняття виклику

Вправа «Переосмислення труднощів» орієнтована на формування установки на розвиток. Учасники отримують завдання описати складну професійну ситуацію як можливість для навчання: «Що ця ситуація мене навчила?», «Які нові ресурси я відкрив(ла)?». Такий підхід сприяє трансформації загроз у виклики.

Вправа «Мій досвід подолання» передбачає згадування ситуацій успішного подолання труднощів у минулому. Учасники аналізують, які особистісні якості та стратегії допомогли їм впоратися, і обговорюють, як ці ресурси можна використати в теперішній діяльності. Це підвищує впевненість у власній здатності справлятися з викликами.

Вправи для розвитку емоційної регуляції

Вправа «Емоційний термометр» допомагає усвідомлювати та регулювати емоційні стани. Учасники оцінюють інтенсивність своїх емоцій за шкалою від 0 до 10 та визначають способи їх зниження (дихальні техніки, когнітивне переосмислення, пауза).

Вправа «Стоп-реакція» формує навички саморегуляції в стресових ситуаціях. Учасникам пропонується відпрацювати алгоритм: зупинка – усвідомлення емоції – аналіз ситуації – вибір конструктивної реакції.

Вправи для розвитку соціальної підтримки

Вправа «Ресурсне коло» передбачає обмін підтримкою в групі. Кожен учасник ділиться актуальною труднощами, а інші пропонують ідеї, ресурси або

слова підтримки. Це сприяє формуванню довіри та розвитку колегіальної взаємодії.

Вправа «Активне слухання» спрямована на розвиток емпатійної комунікації. У парах один учасник розповідає про складну ситуацію, інший практикує техніки уточнення, перефразування та емоційного відображення. Це підвищує якість міжособистісної взаємодії.

Інтеграційна вправа

Вправа «Мій план життєстійкості» завершує тренінг. Учасники формують індивідуальний план розвитку професійної життєстійкості, визначаючи: власні ресурси, зони ризику, конкретні стратегії подолання стресу та способи підтримки балансу між роботою і особистим життям.

У сукупності ці вправи створюють цілісну програму соціально-психологічного тренінгу, що сприяє розвитку стійкості до професійних стресорів, підвищенню ефективності діяльності та збереженню психологічного благополуччя науково-педагогічних працівників.