УДК 159.9:351.74(477) **DOI:** https://doi.org/10.32631/v.2025.3.21

Вадим Іванович Барко,
доктор психологічних наук, професор,
Національна академія Національної гвардії України (м. Харків),
науково-дослідний центр службово-бойової
діяльності Національної гвардії України,
науково-дослідна лабораторія морально-психологічного
супроводження службово-бойової діяльності
Національної гвардії України (головний науковий співробітник);
https://orcid.org/0000-0003-4962-0975,
e-mail: barkoua@ukr.net;

Олена Олександрівна Євдокімова,
доктор психологічних наук, професор,
Харківський національний університет внутрішніх справ,
навчально-науковий інститут № 5,
кафедра соціології та психології (завідувач);
https://orcid.org/0000-0003-4211-7277,
e-mail: elena25eva@gmail.com;

Дарина Володимирівна Остапович,
Інститут психології імені Г. С. Костюка
Національної академії педагогічних наук України (аспірантка), м. Київ;
https://orcid.org/0000-0002-9186-0801,
e-mail: DashaVO@ukr.net

ПРОФЕСІЙНА ЖИТТЄСТІЙКІСТЬ КЕРІВНИКІВ ОРГАНІВ І ПІДРОЗДІЛІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ РІВНЕМ І СТРУКТУРОЮ ЇХНІХ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ

У статті представлено комплексний аналіз проблематики професійної життєстійкості керівників органів і підрозділів Національної поліції України середньої ланки. Наголошено, що професійна життєстійкість є системною особистісно-професійною особливістю, яка формується у фахівця впродовж професійного життя і виявляється у певному рівні включеності у професійну діяльність, контролі над нею та прийнятті професійних викликів. В умовах воєнного стану професійна життєстійкість керівника забезпечує опір агресивному середовищу, оптимальну адаптацію до наявних життєвих умов і здатність долати перешкоди. Виявлено значущі кореляційні зв'язки між показниками професійної життєстійкості та психологічними особливостями, які є важливими для успішності службової діяльності керівників. Зокрема, встановлено зв'язки з індексами самоздійснення, самоефективності, ментального здоров'я, мотивації,

© Барко В. І., Євдокімова О. О., Остапович Д. В., 2025

стійкості до стресу, а також із факторами опитувальника «Великої п'ятірки», такими як екстраверсія, нейротизм, сумлінність, поступливість і відкритість до досвіду. Описані у дослідженні психологічні чинники розвитку професійної життєстійкості та впливу на неї можуть бути покладені в основу заходів із психофізіологічного забезпечення професійної ефективності керівників поліції в умовах сучасних соціально-економічних трансформацій.

Ключові слова: професійна життєстійкість, самоздійснення, самоефективність, ментальне здоров'я, мотивація, стресостійкість, опитувальник «Великої п'ятірки».

Оригінальна стаття

Постановка проблеми

Із початком російського вторгнення в Україну у 2014 році і повномасштабної війни у 2022 році перед суспільством дуже гостро постало питання життєстійкості особистості. Життєстійкість для українців – це не лише пошук психологічних ресурсів для подолання життєвих і професійних труднощів, а й вихід за межі буденного життя, збереження стійкості у стані крайнього психологічного й фізичного виснаження. Проблема життєстійкості стала однією з провідних у сучасній психології. Особливо актуальною вона є для працівників і керівників правоохоронних органів, що зумовлено як підвищеною стресогенністю їхньої діяльності, так і надзвичайно важливою суспільною роллю, яку вони відіграють у кризових умовах.

Науковці зазначають, що професійна життєстійкість є системною особистісно-професійною особливістю, яка формується у фахівця впродовж професійного життя і виявляється у певному рівні включеності у професійну діяльність, контролі над нею та прийнятті професійних викликів, і забезпечує його здатність протистояти несприятливим обставинам в роботі, запобігаючи розвитку професійної дезадаптації, розладам здоров'я та забезпечуючи особистісно-професійне зростання [1–8]. У кожній із трьох складових професійної життєстійкості науковці виокремлюють ще чотири компоненти: емоційний, мотиваційний, соціальний і власне професійний [9–13].

Зміна життя в умовах війни неминуче зумовлює трансформацію стандартів підготовки керівників, їхньої перепідготовки та підвищення кваліфікації. Основним ресурсом у цьому контексті виступає професійна життєстійкість. В умовах війни найбільш ефективним є той керівник, який здатний успішно виконувати професійні обов'язки та володіє відповідними особистісними характеристиками. Саме професійна життєстійкість керівника забезпечує стійкий опір агресивному середовищу, оптимальну адаптацію до наявних життєвих умов і здатність долати перешкоди [4; 8]. Однак розвиток життєстійкості стримується недостатністю цілісних уявлень про її психологічну

діагностику, джерела, механізми формування, чинники впливу та взаємозв'язок з іншими професійно важливими індивідуальними особливостями, соматичним і психічним здоров'ям, ефективністю професійної діяльності [1; 4; 8].

Стан дослідження проблеми

Нині науковцями розроблено кілька методик дослідження життєстійкості. Найбільш поширеними є Опитувальник особистісних поглядів (*The Personal Views Survey,* PVS), що складається з 50 тверджень: 16 – для оцінки включеності, 17 – контролю та 17 – прийняття виклику [12]. Переглянута версія Опитувальника особистісних поглядів (*The Personal Views Survey III-Revised,* PVS III-R) містить 18 тверджень і дозволяє отримати загальний показник життєстійкості, а також три показники підпорядкованого рівня: включеність, контроль та прийняття виклику. Нормою за загальним показником життєстійкості вважається діапазон від 19 до 49 балів, середній рівень – 38–41 бал [10]. Шкала диспозиційної стійкості (*The Dispositional Resilience Scale,* DSR-45) містить 45 тверджень. Пізніше були розроблені скорочені версії цього опитувальника – DRS-30 та DRS-15, що відповідно містять 30 та 15 тверджень [9].

Вищезазначені методики широко застосовуються для діагностики життєстійкості за трьома традиційними складовими конструкту – включеністю, контролем і прийняттям виклику. Ці інструменти інтенсивно використовувалися в дослідженнях із військовослужбовцями [9], а також показали прийнятні результати на інших вибірках [11].

Українськомовний Опитувальник професійної життєстійкості [6] має переваги для застосування серед працівників і керівників поліції, оскільки вони є представниками соціономічних професій, а жодна з вищезазначених методик не має чіткого фокусу саме на цьому професійному аспекті. Опитувальник професійної життєстійкості, розроблений О. Кокуном, базується на змістовій основі трьох взаємопов'язаних складових життєстійкості, що були визначені у відомих роботах Д. Хошаба та С. Мадді: контроль, включеність і прийняття виклику. Крім того, під час розроблення опитувальника в межах кожної з трьох складових професійної життєстійкості виокремлено чотири компоненти: емоційний, мотиваційний, соціальний і професійний. Опитувальник містить запитання, до кожного з яких подано п'ять варіантів відповіді, розташованих за порядковою шкалою зростання вираженості ознаки – зліва направо [12].

Мета і завдання дослідження

Метою статті є вивчення рівня і структури життєстійкості керівників поліції, а також характеру її зв'язку з окремими професійно важливими індивідуально-особистісними особливостями. Відповідно

до мети було поставлено такі *завдання*: провести теоретико-методологічний аналіз проблематики психологічної діагностики професійної життєстійкості керівників поліцейських підрозділів; визначити рівень і структуру їхньої професійної життєстійкості; встановити характер зв'язку життєстійкості з іншими професійно важливими особливостями керівників.

Наукова новизна дослідження

Вперше проведено вивчення особливостей професійної життєстійкості керівників поліції і встановлено психологічні чинники, які на неї впливають.

Матеріали та методи дослідження

Для вирішення поставлених завдань на різних етапах дослідження проводилося тестування та інтерв'ювання респондентів. Емпіричне дослідження здійснювалося у жовтні-грудні 2024 року. У ньому взяли участь 45 керівників поліцейських підрозділів середньої ланки (начальники і заступники начальників, а також керівники відділів районних управлінь Національної поліції України), які згідно з експертними оцінками були віднесені до групи успішних працівників. Експертами виступили керівники поліцейських органів вищого рівня, які добре обізнані зі службовою діяльністю своїх підлеглих. У процесі дослідження використовувались такі теоретичні методи: аналіз, порівняння, узагальнення, систематизація, інтерпретація одержаних даних наукової літератури з психологічного забезпечення діяльності поліції; вивчення нормативно-правових документів, що її регламентують; вивчення вітчизняного та зарубіжного досвіду діагностики й розвитку життєстійкості керівників поліції; аналіз директивних, нормативних і методичних матеріалів. Серед емпіричних методів використовувалися: Опитувальник професійної життєстійкості (О. Кокун); Опитувальник професійного самоздійснення (О. Кокун); тест «Піддатливість стресу» (С. Максименко, Л. Карамушка, Н. Зайчикова); методика «Шкала позитивного ментального здоров'я» (PMB-scale) (Дж. Лукат, Дж. Марґраф, Р. Луц, В. М. ван дер Велд, Е. С. Бекер, адаптація – Л. Карамушки, О. Креденцер, К. Терещенко); методика «Шкала самоефективності» Р. Шварцера та М. Єрусалема; методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір, модифікація – А. Реана); опитувальник «Великої п'ятірки» (О. Джон, Л. Науманн, С. Сото, адаптація – В. Барка і В. Остаповича). Об'єктом дослідження є професійна життєстійкість керівників поліції, предметом – її рівень, структура та психологічні чинники впливу.

Результати досліджень

У табл. 1 наведено схему розподілу показників життєстійкості керівників за рівнями на основі порядкової п'ятибальної шкали (від 0 до 4 пунктів).

Таблиця 1

Розподіл показників життєстійкості за рівнями на основі порядкової п'ятибальної шкали

№ з/п	Показники	Діапазон (сирі бали)	Низький (0)	Нижчий за середній (1)	Середній (2)	Вищий за середній (3)	Високий (4)
1	Загальна професійна життєстійкість	0–96	0–19	20–38	39–57	58–76	77–96
2	Професійна включеність	0–32	0–5	6–11	12–18	19–26	27–32
3	Професійний контроль	0–32	0–5	6–11	12–18	19–26	27–32
4	Професійне прийняття виклику	0–32	0–5	6–11	12–18	19–26	27–32
5	Емоційний компонент	0–24	0–5	6–10	11–14	15–19	20–24
6	Мотиваційний компонент	0–24	0–5	6–10	11–14	15–19	20–24
7	Соціальний компонент	0–24	0–5	6–10	11–14	15–19	20–24
8	Професійний компонент	0–24	0–5	6–10	11–14	15–19	20–24

Примітка: показники життєстійкості наведені в сирих балах.

Розподіл показників загального рівня і складових професійної життєстійкості керівників, які взяли участь у дослідженні, наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Розподіл респондентів за рівнями загальної професійної життєстійкості та її складових, %

№ з/п	Показники	Низький (0)	Нижчий за середній (1)	Середній (2)	Вищий за середній (3)	Високий (4)
1	Загальна професійна життєстійкість	0	9	38	41	7
2	Професійна включеність	0	8	40	46	6
3	Професійний контроль	0	7	40	43	10
4	Професійне прийняття виклику	0	8	40	42	10
5	Емоційний компонент	0	7	40	43	6
6	Мотиваційний компонент	0	8	40	46	6
7	Соціальний компонент	0	8	40	42	10
8	Професійний компонент	0	7	40	43	10

Отримані результати свідчать, що переважна більшість керівників має середній або вищий за середній рівень професійної життєстійкості. Усереднені значення відповідних показників перебувають поблизу межі між середнім і вищим за середній рівнем.

У таблиці 3 представлено усереднені дані щодо складових життєстійкості, отримані на репрезентативній вибірці керівників (n = 45).

Як свідчать результати, загальний рівень професійної життєстійкості є доволі високим – він відповідає рівню вищий за середній і становить 3,08 балів. Те саме стосується і складових показників життєстійкості. Дані табл. 3 також показують, що з-поміж трьох основних складових професійної життєстійкості найвищу вираженість має показник професійного контролю (20,8 абсолютного балів, рівень – 3,25 бала), а також професійного прийняття виклику (19,5 абсолютного балів, рівень – 3,04 бала). Серед чотирьох компонентів професійної життєстійкості найвищі значення продемонстрували мотиваційний компонент (15,6 абсолютного балів, рівень – 3,25 бала), а також емоційний і професійний компоненти.

Таблиця 3

Усереднені дані щодо загальної професійної життєстійкості та її складових (абсолютні значення та рівень) (n = 45)

№ з/п	Життєстійкість та її складові	*X*		σ	
		абсолютні значення, бали	рівень, бали	абсолютні значення, бали	рівень, бали
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	59,2	3,08	11,3	0,58
2	Рівень професійної включеності	19,1	2,98	3,2	0,49
3	Рівень професійного контролю	20,8	3,25	3,5	0,54
4	Рівень професійного прийняття виклику	19,5	3,04	3,8	0,59
5	Рівень емоційного компонента	14,7	3,05	2,7	0,56
6	Рівень мотиваційного компонента	15,6	3,25	2,5	0,52
7	Рівень соціального компонента	14,0	2,91	2,0	0,41
8	Рівень професійного компонента	14,6	3,04	2, 6	0,43

Переважання рівня професійного контролю можна розглядати як цілком природне для управлінської діяльності. На нашу думку, вища вираженість мотиваційного компонента є загалом позитивним чинником, оскільки мотивація є одним із провідних факторів ефективності професійної діяльності поліцейських керівників.

Як основні професійно важливі індивідуальні особливості керівників поліції нами були обрані традиційно використовувані у психології властивості, які є визначальними для успішності професійної діяльності менеджерів, а саме: показники самоздійснення, самоефективності, ментального здоров'я, мотивації та стійкості до стресу, а також чинники, що вимірюються за допомогою опитувальника «Великої п'ятірки» (екстраверсія, нейротизм, сумлінність, поступливість і відкритість до досвіду).

У табл. 4 наведені кореляційні зв'язки між шкалами використаних у дослідженні методик.

Таблиця 4

Кореляційні зв'язки між шкалами психодіагностичних методик

№ з/п	Професійна життєстійкість	Самоздійснення			Ментальне здоров'я	Самоефективність	Мотивація			Стійкість до стресу	Фактори опитувальника «Великої п'ятірки»				
		загальне	внутрішнє	зовнішнє			внутрішня	зовнішня позитивна	зовнішня негативна		Екстраверсія	Нейротизм	Сумлінність	Поступливість	Відкритість до досвіду
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Загальна професійна життєстійкість	*0,50*	*0,53*	*0,48*	0,46	*0,48*	0,50	0,52	0,13	0,53	0,33	–0,50	0,51	–0,30	0,40
2	Професійна включеність	*0,49*	*0,50*	*0,47*	0,51	*0,50*	0,40	0,44	–0,12	0,47	0,25	–0,49	0,45	–0,30	0,42
3	Професійний контроль	0,38	0,35	0,35	0,45	0,40	0,39	0,41	–0,20	0,50	0,30	–0,45	0,53	–0,32	0,41
4	Професійне прийняття виклику	0,36	0,37	0,33	0,44	*0,46*	0,37	0,40	0,15	0,55	0,34	–0,55	0,38	–0,40	0,38

Закінчення табл. 4

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
5	Емоційний компонент	0,32	0,34	0,34	0,43	0,35	0,48	0,43	–0,16	0,52	0,36	–0,44	0,40	–0,25	0,40
6	Мотиваційний компонент	0,50	0,51	0,45	0,50	*0,49*	0,45	0,46	–0,20	0,52	0,37	–0,47	0,49	–0,22	0,42
7	Соціальний компонент	0,33	0,34	0,38	0,44	0,37	0,35	0,38	0,11	0,48	0,40	–0,50	0,50	–0,35	0,40
8	Професійний компонент	*0,47*	*0,49*	0,43	0,49	*0,47*	0,33	0,39	–0,18	0,49	0,35	–0,56	0,44	–0,23	0,38

Примітка: курсивом виділено коефіцієнти кореляції при p = 0,01

1. Професійна життєстійкість і самоздійснення. Результати кореляційного аналізу засвідчили наявність достатньо високих коефіцієнтів (R = 0,48–0,53), які характеризують взаємозв'язок між індексами професійної життєстійкості та показниками професійного самоздійснення. Нагадаємо, що високий рівень професійного самоздійснення передбачає повне розкриття особистісного потенціалу фахівця в обраній професії, розвиток його здібностей, глибоку ідентифікацію із професією, постійну затребуваність професійної кваліфікації, активне використання професійного досвіду та досягнень іншими спеціалістами і, як наслідок, досягнення високих результатів у діяльності. Це свідчить про впевненість керівника у власній здатності організовувати та здійснювати професійну діяльність на належному рівні. Показники загального самоздійснення, а також його внутрішньо- та зовнішньопрофесійні складові позитивно корелюють як із загальним рівнем професійної життєстійкості, так і з усіма її компонентами. Отже, високий рівень професійного самоздійснення сприяє формуванню відповідного рівня життєстійкості, ці два показники виявляються взаємопов'язаними. Найвищі коефіцієнти кореляції зафіксовано між показниками внутрішньопрофесійного компонента самоздійснення і такими складовими життєстійкості, як професійна включеність (0,50), мотиваційний компонент (0,51) і професійний компонент (0,49).

2. Професійна життєстійкість і мотивація. Отримані результати (R = 0,50–0,52) свідчать про певний вплив високого рівня внутрішньої та зовнішньої позитивної мотивації на загальну професійну життєстійкість, а також на такі її складові, як професійна включеність, професійний контроль і професійне сприйняття виклику (R = 0,37–0,44). Також зафіксовано позитивний кореляційний зв'язок між внутрішньою та зовнішньою позитивною мотивацією і компонентами професійної життєстійкості – емоційним, мотиваційним та соціальним (R = 0,33–0,48). Таким чином, показники мотивації можуть розглядатися як певні предиктори становлення професійної життєстійкості поліцейських менеджерів. Також можна зазначити, що вмотивованість як внутрішня, так і зовнішня, працездатність фахівця можна вважати певними психофізіологічними чинниками, які відіграють важливу роль у формуванні професійної життєстійкості керівників. Зауважимо, що на рівень професійної включеності менеджерів істотно впливають зовнішня й внутрішня мотивація, а також показники працездатності фахівця. Отже, внутрішня позитивна мотивація менеджерів є важливим чинником, який виконує функцію рушійної сили професійної діяльності та сприяє визнанню досягнень фахівця у професійному середовищі.

3. Професійна життєстійкість і самоефективність. У дослідженні були зафіксовані статистично значущі позитивні кореляційні

зв'язки між рівнем самоефективності керівників і показниками загальної професійної життєстійкості (R = 0,48), а також професійної включеності (R = 0,50) та професійного прийняття виклику (R = 0,46; p = 0,01). Крім того, встановлені значущі коефіцієнти кореляції рівня самоефективності з окремими компонентами професійної життєстійкості, зокрема мотиваційним (R = 0,49) і професійним (R = 0,47; p = 0,01). Менші за значенням, але все ж позитивні кореляції спостерігаються між самоефективністю та емоційним і соціальним компонентами життєстійкості. Отримані результати дають підстави стверджувати, що в умовах постійного професійного перевантаження поліцейських менеджерів – виконання кількох завдань одночасно, високий рівень нервової, розумової та емоційної напруги – висуваються значні вимоги до рівня самоефективності, а також до стану здоров'я й способу життя. Самоефективність свідчить про впевненість фахівця у власній спроможності, компетентності та здатності організувати і здійснювати діяльність на високому професійному рівні. Вона суттєво впливає на розвиток ключових управлінських здібностей, зокрема: уміння реалізовувати поставлені цілі, встановлювати пріоритети, виявляти тенденції, здійснювати самопізнання й самооцінювання, переконувати, систематизувати та опрацьовувати інформацію, а також раціонально розподіляти сили і час.

4. Професійна життєстійкість і ментальне здоров'я. У процесі дослідження зафіксовані значущі позитивні коефіцієнти кореляції між індексами ментального здоров'я і показниками загальної професійної життєстійкості (R = 0,46) та її складових (R = 0,44–0,51). Найбільші коефіцієнти зафіксовано між показниками метального здоров'я і професійної включеності (R = 0,51), що свідчить про важливість ментального здоров'я для ефективного залучення керівника до професійної діяльності, формування відчуття особистої причетності до результатів роботи поліцейської організації. Серед компонентів професійної життєстійкості найтісніший зв'язок індексів ментального здоров'я зафіксовано з показниками мотиваційного і професійного компонентів (R = 0,49–0,50). Це вказує на значний вплив рівня ментального здоров'я на формування потреби в самореалізації у професійній діяльності та на мотивацію менеджера до досягнення результатів і реалізації цілей. Отримані дані узгоджуються з результатами інших дослідників. Так, за методикою «Самопочуття. Активність. Настрій» також виявлено вагомий вплив стану здоров'я і його значна роль у професійній життєстійкості фахівця та успішному виконанні службових обов'язків [5].

5. Професійна життєстійкість і стійкість до стресу. Науковці відмічають значну кількість обов'язків і багатовекторність напрямів діяльності менеджера, що можуть бути причиною виникнення

професійного стресу. Встановлено, що головною причиною стресу є невідповідність між внутрішніми ресурсами менеджера та зовнішніми вимогами професійної діяльності. Оскільки ці вимоги зумовлені як особливостями професії, так і організаційно-професійним середовищем, виникає специфічне явище – «професійний стрес у менеджерській діяльності» [8]. У межах проведеного дослідження виявлено статистично значущі позитивні коефіцієнти кореляції між індексами стійкості до стресу поліцейських керівників і загальним рівнем професійної життєстійкості (R = 0,53), а також усіма її складовими. Найтісніший зв'язок виявлений між показниками стресостійкості та професійного прийняття виклику (R = 0,53) і професійного контролю (R = 0,50). Це дозволяє з високим ступенем імовірності стверджувати про позитивний вплив стресостійкості на здатність менеджера до обґрунтованого професійного ризику, а також на ефективне здійснення контролюючої функції у процесі управління персоналом. Серед компонентів професійної життєстійкості найтісніший зв'язок виявлено між стресостійкістю та мотиваційним і емоційним компонентами (R = 0,52), що свідчить про важливу роль високої стресостійкості у збереженні позитивного емоційного стану та налаштування в умовах складної управлінської діяльності. Крім того, це підтверджує вплив стресостійкості на формування позитивної мотивації до професійної діяльності, що пов'язана зі змістом роботи, самореалізацією, креативністю та прагненням до досягнення.

6. Професійна життєстійкість і фактори опитувальника «Великої п'ятірки»

Професійна життєстійкість і нейротизм. Під час дослідження зафіксовано негативні кореляційні зв'язки між показниками нейротизму і загальним рівнем життєстійкості, а також його складовими і компонентами (R = –0,44–(–0,56)). Це свідчить про те, що нейротизм є чинником, який не сприяє проявам професійної життєстійкості керівників поліції. Успішні менеджери характеризуються низьким рівнем нейротизму. Протилежні нейротизму властивості – емоційна стабільність і спонтанність – позитивно впливають на становлення і прояви складових професійної життєстійкості, особливо такої, як професійне прийняття виклику (R = 0,55), а також професійного і соціального її компонентів (R = 0,56 і R = 0,50 відповідно).

Професійна життєстійкість і сумлінність. Встановлено, що індекси сумлінності позитивно корелюють з основними компонентами і складовими професійної життєстійкості (R = 0,38–0,53). Це говорить про те, що сумлінність є чинником, який позитивно впливає на прояви і процес формування професійної життєстійкості менеджерів. Особливо тісний зв'язок виявлено між індексами сумлінності і такими складовими, як професійний контроль і професійна включеність

(R = 0,53 і R = 0,45 відповідно), а також соціальним і мотиваційним компонентами (R = 0,50 і R = 0,49 відповідно). Очевидно, що високий рівень сумлінності сприяє ефективному виконанню контролюючих функцій менеджера, позитивно впливає на налагодження соціальних зв'язків у підрозділі та підвищує вмотивованість керівника до здійснення службової діяльності.

Професійна життєстійкість і відкритість до досвіду. Як відомо, відкритість до досвіду проявляється у сприйнятливості, відкритості та зацікавленості індивіда в засвоєнні нових знань. У проведеному дослідженні зафіксовано позитивні коефіцієнти кореляції між відкритістю до досвіду керівників, загальним рівнем і складовими професійної життєстійкості (R = 0,38–0,42). Отже, фактор відкритості до досвіду позитивно впливає на формування та вияв майже всіх компонентів і складових професійної життєстійкості.

Професійна життєстійкість і екстраверсія. Встановлено, що індекси екстраверсії і професійної життєстійкості пов'язані позитивними коефіцієнтами кореляції, проте вони незначні і перебувають в інтервалі R = 0,25–0,40. Найтісніший зв'язок зафіксовано між екстраверсією і соціальним компонентом професійної життєстійкості (R = 0,40), що було цілком очікуваним, коефіцієнт кореляції із загальним рівнем професійної життєстійкості становить R = 0,33.

Професійна життєстійкість і поступливість. Під час дослідження з'ясовано, що показники поступливості менеджерів негативно корелюють як із загальним рівнем професійної життєстійкості, так і з її складовими і компонентами (R = –0,22–(–0,40)). Очевидно, що така риса, як поступливість, не сприяє проявам і формуванню професійної життєстійкості особистості. Досвід свідчить, що високий рівень поступливості не є характерним для успішних менеджерів, хоча управлінська діяльність іноді вимагає від поліцейського керівника застосування ситуаційного стилю лідерства, який передбачає комунікативну гнучкість і готовність делегувати повноваження.

Обговорення результатів

Отже, у формуванні професійної включеності менеджера найвагомішими чинниками розвитку слід вважати внутрішню мотивацію, зовнішню позитивну мотивацію, стресостійкість, сумлінність і відкритість до досвіду. Ці чинники справляють суттєвий позитивний вплив на здатність планувати власне професійне майбутнє з урахуванням складних життєвих і професійних обставин сучасності, що, своєю чергою, сприяє формуванню професійної життєстійкості фахівця. Також наявні дані, які засвідчують певний вплив рівня задоволеності професією на рівень професійної включеності керівників [5].

Вагомими чинниками, які впливають на формування складової професійного контролю менеджерів, вважають внутрішню позитивну мотивацію, професійне самоздійснення, стресостійкість, стан ментального здоров'я, сумлінність і відкритість до досвіду. Науковці зазначають, що певний вплив також чинить такий показник, як редукція особистих досягнень [5]. Очевидно, що вмотивованість, емоційна стійкість і ментальне здоров'я фахівця сприяють подоланню стресових ситуацій і вирішенню професійних проблем, що, своєю чергою, справляє помітний вплив на формування професійного контролю керівника поліцейської організації. Слід зазначити, що на розвиток високого рівня професійного контролю, здатність керівника активно впливати на професійну діяльність і життєві події, а також упевненість у подоланні труднощів, які виникають у процесі службової діяльності, суттєво впливають внутрішня мотивація, стан здоров'я та сформовані навички подолання стресу. Ці чинники відіграють ключову роль у формуванні здатності до самостійного прийняття рішень, розв'язання складних повсякденних професійних завдань та ефективного впливу на події, що загалом сприяє підвищенню рівня професійного контролю як складової професійної життєстійкості менеджерів.

На формування рівня професійного прийняття виклику найбільше впливають такі чинники, як самоефективність, внутрішня позитивна мотивація, екстравертованість і сумлінність. Дослідники також відзначають значний вплив редукції особистих досягнень та рівня бажання працювати [5]. Здатність до прийняття виклику свідчить про певний розвиток стратегічного мислення фахівця, схильність до помірного ризику, уміння розв'язувати нестандартні завдання, високу професійну компетентність, рішучість, стресостійкість і впевненість у власній здатності успішно виконувати професійну діяльність. Для поліцейського менеджера особливо важливими є внутрішня позитивна мотивація, настрій та бажання працювати, які забезпечують ефективне виконання складних професійних завдань.

На рівень емоційного компонента професійної життєстійкості керівників найбільше впливають такі чинники, як ментальне здоров'я, внутрішня мотивація, сумлінність і відкритість до досвіду. Людина зі здоровим психоемоційним станом легше долає професійні труднощі та життєві випробування, що сприяє формуванню високої життєстійкості особистості. Високий рівень життєстійкості зумовлюється достатньо потужним адаптаційним потенціалом, наявністю енергії гнучкості, яка дозволяє швидко пристосовуватися до нових професійних та життєвих умов. Мотивація як внутрішній регулятор професійної діяльності виконує роль організуючого чинника поведінки керівника. Суб'єктивні переживання фахівця не лише супроводжують професійну діяльність,

а й активно беруть участь у її регуляції, відображаючи емоційне сприйняття життєвих і професійних ситуацій.

На формування мотиваційного компонента професійної життєстійкості поліцейських керівників впливають чинники внутрішньої мотивації, професійного самоздійснення, ментального здоров'я, самоефективності, сумлінності. Слід зазначити, що самоздійснення певним чином взаємопов'язане з внутрішньою мотивацією фахівця. Виявлені показники високої самоефективності в роботі сприяють досягненню продуктивності та успішності у професійної діяльності. Важливим чинником є стан ментального здоров'я та самопочуття менеджерів при здійсненні професійної діяльності, що також впливає на рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості

На рівень формування соціального компонента професійної життєстійкості поліцейських менеджерів впливають чинники внутрішньої позитивної мотивації, стресостійкості, екстравертованості й сумлінності. Дослідники також зазначають, що на нього впливають індекси деперсоналізації, високого рівня невротизації, самопочуття, працездатності та зацікавленості у професійній діяльності [5]. Вагомим чинником виступає внутрішня позитивна мотивація менеджерів, яка виконує функцію професійних мотивів для успішного виконання діяльності та визнання соціальним середовищем їхніх професійних досягнень. Важливим чинником є також показник стресостійкості, який певною мірою впливає на рівень вираженості інших показників. Рівень соціального компонента професійної життєстійкості менеджерів залежить і від стану ментального здоров'я, що може проявлятися у зниженні емоційного фону, певних переживаннях, байдужості або емоційному перенасиченні та деформації міжособистісних стосунків у колективі, які в одних випадках підвищують залежність від співробітників, а в інших – виявляють критичне ставлення до колег.

Дослідження також показало, що на формування рівня власне професійного компонента професійної життєстійкості менеджерів суттєво впливають рівень самоздійснення, стан ментального здоров'я, самоефективність, сумлінність і відкритість до нового досвіду. Зокрема, чинники самоздійснення та ментального здоров'я забезпечують високу якість життя і життєстійкість особистості, яка здатна легше долати професійні випробування й життєві труднощі, продуктивно спілкуватися, встановлювати довготривалі конструктивні стосунки, уникаючи конфліктів і непорозумінь.

Висновки

Отже, життєстійкість поліцейського менеджера можна розглядати як адаптаційний механізм, що відображає міру докладених зусиль у керівній професійній діяльності та в подоланні життєвих обставин, а також здатність моделювати життєві і професійні цілі та

майбутні перспективи в контексті сьогодення. Дослідники проблематики професійної життєстійкості особистості нині мають у своєму розпорядженні достатньо широкий арсенал діагностичних методик для всебічного вивчення цього феномена, що уможливлює подальші дослідження в напрямі пошуку методів і засобів зміцнення та розвитку професійної життєстійкості керівників органів і підрозділів Національної поліції України. Опитувальник професійної життєстійкості О. Кокуна має перевагу для застосування із працівниками та керівниками поліції, оскільки вони є представниками соціономічних професій, а в самому опитувальнику зроблено чіткий акцент саме на цьому професійному аспекті. Опитувальник розроблено на змістовій основі трьох взаємопов'язаних складових життєстійкості – контролю, включеності та прийняття виклику. Під час його розроблення в межах кожної складової професійної життєстійкості виокремлено чотири компоненти: емоційний, мотиваційний, соціальний і професійний. Опитувальник дає змогу визначити загальний рівень професійної життєстійкості, а також ступінь вираженості її трьох складових та компонентів. Установлено значущі кореляційні зв'язки між показниками професійної життєстійкості та психологічними властивостями, важливими для успішності службової діяльності менеджерів, зокрема індексами самоздійснення, самоефективності, ментального здоров'я, мотивації й стійкості до стресу, а також факторами опитувальника «Великої п'ятірки», такими як екстраверсія, нейротизм, сумлінність, поступливість і відкритість до досвіду.

Виявлені в дослідженні психологічні чинники розвитку професійної життєстійкості та впливу на неї можуть бути спрямовані на розв'язання ключових завдань психофізіологічного забезпечення професійної успішності поліцейських менеджерів в умовах сучасних соціально-економічних перетворень.

Перспективи подальших досліджень, очевидно, полягають у тому, що на основі отриманих результатів можна розробляти психологічні заходи та засоби, які сприятимуть оптимізації й корекції психологічного благополуччя менеджерів поліцейських організацій.

Список бібліографічних посилань: 1. Балабанова К. В. Феномен життєстійкості в професійній діяльності осіб ризиконебезпечних професій. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія.* 2016. Вип. 53. С. 5–12. **2.** Болотнікова І. В. Особливості складових та компонентів професійної життєстійкості працівників профспілок. *Актуальні проблеми психології.* 2020. Вип. 20. С. 3–8. **3.** Войтович М. В. Основні заходи, методи та техніки психофізіологічного забезпечення професійного самоздійснення практичних психологів закладів середньої освіти // Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення особистості : монографія / за ред. О. М. Кокуна.

Київ : Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2018. С. 238–241. **4.** Германський І. Ю., Кондратюк С. М. Теоретичні підходи до розуміння сутності життєстійкості особистості. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. 2016. № 12. С. 129–132. **5.** Кокун О. М., Кравченко Д. Г., Панасенко Н. М. Чинники професійного самоздійснення вчителя. *Український психологічний журнал*. 2018. № 2 (8). С. 74–85. **6.** Сприяння підвищенню життєстійкості фахівців соціономічних професій : метод. рек. / О. М. Кокун, О. М. Корніяка, Н. М. Панасенко та ін. ; за ред. О. М. Кокуна. Київ ; Львів : Вид. Вікторія Кундельська, 2021. 84 с. **7.** Психологічні виміри особистісної взаємодії суб'єктів освітнього простору в контексті гуманістичної парадигми : монографія / за наук. ред. С. Д. Максименка. Київ : Слово, 2020. 220 с. **8.** Панченко В. О. Модель підвищення рівня життєстійкості менеджерів комерційних організацій. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Психологічні науки*. 2015. Вип. 126. С. 122–127. **9.** Bartone P. T., Homish G. G. Influence of hardiness, avoidance coping, and combat exposure on depression in returning war veterans: A moderated-mediation study. *Journal of Affective Disorders*. 2020. Vol. 265. Pp. 511–518. DOI: https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.01.127. **10.** Bahadorikhosroshahi J., Habibi-Kaleybar, R. The comparison of psychological hardiness and resilience against educational stressors among veterans and non-veterans students. *Researcher Bulletin of Medical Sciences*. 2017. Vol. 22, No. 1. URL: https://journals.sbmu.ac.ir/index.php/rbms/article/view/22749 (дата звернення: 03.05.2025). **11.** Fyhn T., Fjell K. K., Johnsen B. H. Resilience factors among police investigators: Hardiness-commitment a unique contributor. *Journal of Police and Criminal Psychology*. 2016. Vol. 31. Pp. 261–269. DOI: https://doi.org/10.1007/s11896-015-9181-6. **12.** Khoshaba D. M., Maddi S. R. Early experiences in hardiness development. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. 1999. Vol. 51, Iss. 2. Pp. 106–116. DOI: https://doi. org/10.1037/1061–4087.51.2.106. **13.** Maddi S. R. Hardiness training at Illinois Bell Telephone // Health promotion evaluation / ed. by J. P. Opatz. Stevens Point, WI : National Wellness Institute, 1987. Pp. 101–115.

Надійшла до редколегії 10.05.2025

Прийнята до опублікування 30.06.2025

Barko V. I., Yevdokimova O. O., Ostapovych D. V. Professional Resilience of the National Police of Ukraine Managers of Departments and Units and its Correlation with the Level and Structure of Professionally Important Individual Traits

The article presents a comprehensive analysis of the issues of professional resilience among middle-level managers of the National Police of Ukraine and its correlation with the level and structure of professionally important individual traits. It is emphasised that professional

resilience is a systemic personal and professional trait that is formed in a specialist throughout their professional life and manifests itself in a certain level of involvement in professional activities, control over them and acceptance of professional challenges. In the conditions of martial law in the state, the professional resilience of a leader ensures resistance to an aggressive environment, optimal adaptation to existing living conditions and overcoming obstacles.

The researchers of professional resilience are now equipped with a pretty wide range of diagnostic techniques to study this phenomenon in detail, which makes it possible to do more research on the methods and ways to strengthen and develop the professional resilience of the managers of the National Police of Ukraine. O. Kokun's professional resilience questionnaire is advantageous for using with police employees and managers, as they are representatives of socio-economic professions, and the questionnaire clearly emphasises this professional aspect. O. Kokun's professional resilience questionnaire is based on three interrelated components of resilience: control, inclusion and acceptance of challenges. When developing the questionnaire, four components were identified in each of the components of professional resilience: emotional, motivational, social and professional. O. Kokun's questionnaire makes it possible to determine the overall level of professional resilience, as well as the degree of expression of its three components and subcomponents.

Significant correlations have been established between indicators of professional resilience and psychological characteristics that are important for the success of managers in their work, indices of self-actualisation, self-efficacy, mental health, motivation and stress resistance, as well as factors from the Big Five questionnaire, such as extraversion, neuroticism, conscientiousness, agreeableness and openness to experience.

Keywords: professional resilience, self-actualisation, self-efficacy, mental health, motivation, stress resistance, Big Five questionnaire.