ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
Навчально-науковий інститут психології та соціальних наук

Кафедра психології

САМОРЕГУЛЯЦІЯ ЯК СКЛАДОВА ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНО ОРІЄНТОВАНИХ ПРОФЕСІЙ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня
БАКАЛАВР

за спеціальністю 053 Психологія

ПЕТРЕНКО АНАСТАСІЇ АРТЕМІВНИ

Кваліфікаційна робота
допущена до захисту
Зав. кафедри_____
«04» травня 2026р.

Науковий керівник:
Грись Антоніна Михайлівна,
доктор психологічних наук,
професор

Рецензент:
ПІБ,
науковий ступінь,
вчене звання

КИЇВ – 2026

Реєстрація

номер	дата, підпис лаборанта кафедри

Рекомендовано

до захисту А.М. Грись

підпис наукового керівника	ініціали, прізвище наукового керівника

Результат захисту

оцінка	дата захисту

Голова ЕК Н.В. Волинець

підпис	ініціали, прізвище

Члени ЕК С.А. Палій

підпис	ініціали, прізвище

В.Б. Синякова

підпис	ініціали, прізвище

О.Л. Туриніна

підпис	ініціали, прізвище

Секретар ЕК Д.В. Бур’ян

підпис	ініціали, прізвище

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
Навчально-науковий інститут психології та соціальних наук

Кафедра психології

спеціальність *Психологія*
курс IV*(бакалаврат)*

ЗАВДАННЯ

на кваліфікаційну роботу бакалавра

Петренко Анастасії Артемівни

1. Тема роботи: **Саморегуляція як складова психологічної компетентності фахівців соціально орієнтованих професій.**
2. Цільова установка: вихідні дані: матеріали виробничої та переддипломної практики, навчальні посібники, монографії, методичні вказівки, ресурси інтернету, періодичні видання з теми дослідження.
3. Перелік графічного матеріалу 18 табл..
4. Консультанти по роботі (із зазначенням розділів):

Розділ	**Консультант (Прізвище, ініціали)**	**Підпис, дата**	
		Завдання видав	**Завдання прийняв**
Розділ 1	Грись А.М.		
Розділ 2	Грись А.М.		

5. Зміст роботи:

Вступ

Розділ 1. Теоретичний аналіз саморегуляції як компонента психологічної компетентності.

Розділ 2. Емпіричне дослідження саморегуляції фахівців соціально орієнтованих професій.

Висновок

Список використаних джерел

Додатки

Календарний план виконання роботи

№ п/п	Етапи виконання роботи	Термін виконання	
		За планом	**Фактичний**
1.	Вибір теми і призначення наукового керівника кваліфікаційної роботи бакалавра.	червень 2025	червень 2025
2.	Затвердження теми кваліфікаційної роботи бакалавра.	липень 2025	липень 2025
3.	Отримання завдання на проведення наукового дослідження та підготовка календарного плану виконання кваліфікаційної роботи бакалавра, затвердження його керівником.	серпень 2025	серпень 2025
4.	Збір та узагальнення матеріалу за темою роботи.	жовтень 2025	жовтень 2025
5.	Підготовка першого (чорнового) варіанту роботи і подання його на перевірку науковому керівнику.	грудень 2025	грудень 2025
6.	Доопрацювання тексту роботи з врахуванням зауважень наукового керівника, збагачення роботи додатковими дослідженнями, що проводилися під час виробничої та переддипломної практики, і подання її на повторне читання.	січень-березень 2026	січень-березень 2026
7.	Подання кваліфікаційної роботи бакалавра на реєстрацію на кафедру, рецензування та написання відгуку науковим керівником.	квітень 2026	квітень 2026
8.	Підготовка до захисту кваліфікаційної роботи бакалавра на засіданні Екзаменаційної комісії.	травень 2026	травень 2026
9.	Захист виконаної кваліфікаційної роботи.	червень 2026	червень 2026

Дата видачі завдання _____

Науковий керівник _____ (Грись А.М.)

Завдання прийняв(ла)
до виконання
здобувач(ка) _____ (Петренко А.А.)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 71 с., 18 табл., 46 джерел, 1 додаток.

Об'єкт дослідження: психологічна компетентність фахівців соціально орієнтованих професій.

Предмет дослідження: саморегуляція як складова психологічної компетентності фахівців соціально орієнтованих професій.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості саморегуляції як складової психологічної компетентності фахівців соціально орієнтованих професій.

Гіпотеза дослідження: покращення рівня саморегуляції підвищує самоефективність та професійну компетентність працівників соціально орієнтованих професій.

Методи дослідження:

- *теоретичні:* аналіз, синтез, систематизація та узагальнення наукових джерел;
- *емпіричні:* психодіагностичні методики (Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» В.І. Моросанової в адаптації Н.Г. Кондратюк; Шкала загальної самоефективності Р. Шварцера і М. Єрусалема в адаптації І. Галецька; Тест життєстійкості С. Мадді в короткій версії В.О. Олефіра);
- *методи математичної статистики:* описова статистика, відсотковий аналіз, інтерпретація емпіричних даних.

САМОРЕГУЛЯЦІЯ, САМОЕФЕКТИВНІСТЬ, ЖИТТЄСТІЙКІСТЬ, ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ

SELF-REGULATION, SELF-EFFICACY, RESILIENCE, PROFESSIONAL COMPETENCE

ЗМІСТ

ВСТУП.....7

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ЯК КОМПОНЕНТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ.....11

1.1 Саморегуляція як ключова складова психологічної компетентності.....11

1.2 Особливості професійної діяльності та психологічні вимоги до особистості фахівця соціально орієнтованої професії.....16

1.3 Значення саморегуляції для ефективності професійної діяльності 20

Висновок до розділу 1.....26

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНО ОРІЄНТОВАНИХ ПРОФЕСІЙ.....29

2.1..... **Організаційно-методичні аспекти дослідження** 29

2.2 .....**Аналіз результатів дослідження** 32

2.3 Методичні рекомендації щодо підвищення саморегуляції працівників.....48

Висновок до розділу 2.....57

ВИСНОВОК.....58

СПИСОК ВИИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....61

ДОДАТКИ.....66

ВСТУП

Актуальність дослідження зумовлена зростанням вимог до професійної діяльності фахівців соціально орієнтованих професій у сучасних умовах. Робота у сфері взаємодії з людьми пов'язана з високим рівнем емоційного навантаження, необхідністю прийняття відповідальних рішень та ефективного реагування на складні професійні ситуації. У таких умовах особливої значущості набуває здатність спеціаліста контролювати власні емоційні стани, поведінку та діяльність, що забезпечується розвитком механізмів саморегуляції. Саме саморегуляція виступає важливим чинником успішності професійної діяльності, сприяє підтриманню психологічної рівноваги та ефективній взаємодії з іншими людьми.

Проблематика саморегуляції у психологічній науці почала активно розроблятися наприкінці XX століття. Вагомий внесок у її дослідження зробили такі українські науковці, як О.Л. Музика, О.О. Музика, С.О. Ставицька, Г.А. Ставицький, які вивчали психосемантичні основи професійної самоефективності та її роль у ціннісно-мотиваційній саморегуляції процесу професіоналізації. Серед зарубіжних дослідників слід відзначити праці А. Бандури (A. Bandura) з теорії самоефективності, С. Хобфолла (S. Hobfoll) у межах теорії збереження ресурсів, а також С. Мадді (S. Maddi) – автора концепції життєстійкості.

У сучасних умовах професійного розвитку роль саморегуляції набуває ще більшої ваги. Динамічні соціальні зміни, зростання інформаційного навантаження та необхідність постійного вдосконалення професійних навичок зумовлюють потребу у формуванні здатності до усвідомленого управління власною діяльністю. Сучасні стратегії професійного становлення передбачають безперервне навчання, саморозвиток і пошук ефективних способів реалізації особистісного потенціалу. Важливими складовими такого розвитку виступають самовдосконалення, прояв індивідуальності та формування внутрішніх ресурсів,

які забезпечують ефективність діяльності та задоволеність професійною реалізацією.

Індивідуальна стратегія професійного розвитку фахівця передбачає усвідомлення власних цілей, планування шляхів їх досягнення та систематичне вдосконалення професійних і особистісних якостей. У цьому контексті саморегуляція виступає важливим механізмом, що забезпечує здатність особистості ефективно організовувати свою діяльність, адаптуватися до змінних умов професійного середовища та підтримувати високий рівень психологічної компетентності.

Ступінь наукової розробки теми. Проблему психологічної компетентності фахівців соціально орієнтованих професій досліджували С.Д. Максименко, В.Г. Панок, Н.В. Гриньова, О.В. Савченко та інші. Саморегуляцію у професійній діяльності вивчали Л. Мазай, В. Вдовиченко, Я.М. Бугерко, С.О. Лукомська. Однак, незважаючи на значний науковий інтерес, питання взаємозв'язку саморегуляції та психологічної компетентності саме у фахівців соціально орієнтованих професій залишається недостатньо вивченим, що й зумовило вибір теми дослідження.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості саморегуляції як складової психологічної компетентності фахівців соціально орієнтованих професій.

Об'єкт дослідження – психологічна компетентність фахівців соціально орієнтованих професій.

Предмет дослідження – саморегуляція як складова психологічної компетентності фахівців соціально орієнтованих професій.

Завдання дослідження:

1. здійснити теоретичний аналіз наукових підходів до вивчення психологічної компетентності та саморегуляції у професійній діяльності;
2. провести емпіричне дослідження особливостей саморегуляції у структурі психологічної компетентності фахівців соціально орієнтованих професій;

3. розробити методичні рекомендації щодо розвитку саморегуляції у професійній діяльності зазначених фахівців.

Методи дослідження. Для досягнення мети та розв'язання поставлених завдань використано такі методи:

- *теоретичні:* аналіз, синтез, систематизація та узагальнення наукових джерел;
- *емпіричні:* психодіагностичні методики (Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» В.І. Моросанової в адаптації Н.Г. Кондратюк; Шкала загальної самоефективності Р. Шварцера і М. Єрусалема в адаптації І. Галецька; Тест життєстійкості С. Мадді в короткій версії В.О. Олефіра);
- *методи математичної статистики:* описова статистика, відсотковий аналіз, інтерпретація емпіричних даних.

Організація дослідження та характеристика вибірки. Дослідження проводилося серед працівників соціально орієнтованих професій за допомогою викладення тексту методик у Google Формах. Такий формат забезпечив зручність доступу респондентів до опитувальників, дотримання принципів добровільності та анонімності участі. Отримані дані було опрацьовано за допомогою методів описової статистики, відсоткового аналізу та змістовної інтерпретації.

Експериментальна база дослідження. У дослідженні взяли участь фахівці соціально орієнтованих професій. Загальна кількість респондентів становила 30 осіб. Серед них 16 жінок та 14 чоловіків. Вік учасників дослідження — від 20 до 45+ років.

Дослідження проводилося дистанційно за допомогою викладення тексту методик у Google Формах, що забезпечило зручність доступу респондентів до опитувальників, дотримання принципів добровільності та анонімності участі. Збір емпіричних даних здійснювався протягом І півріччя 2026 року.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає в тому, що виявлені особливості саморегуляції як складової психологічної компетентності фахівців соціально орієнтованих професій можуть бути

використані в практичній діяльності психологічних служб, центрів професійного розвитку та кадрових підрозділів організацій.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи становить 71 сторінку. Список використаних джерел налічує 46 найменувань.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ЯК КОМПОНЕНТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

1.1 Саморегуляція як ключова складова психологічної компетентності

У сучасній психологічній науці проблема саморегуляції особистості належить до числа фундаментальних, оскільки вона безпосередньо пов’язана з питаннями ефективності професійної діяльності, адаптації до мінливих умов соціального середовища та збереження психологічного здоров’я фахівця. Особливої актуальності ця проблема набуває у контексті діяльності фахівців соціально орієнтованих професій, для яких здатність керувати власними емоційними станами, поведінкою та діяльністю є необхідною умовою професійної успішності [16, с. 27–29].

Саморегуляція розуміється в психології як процес усвідомленого та цілеспрямованого управління особистістю власною діяльністю, поведінкою та психічними станами з метою досягнення поставлених цілей. Як зазначають С.Д. Максименко та Л. Мазай, саморегуляція є системоутворювальним механізмом психіки, що забезпечує цілісність особистості та її здатність до ефективної взаємодії з навколишнім світом [16, с. 30–32]. У структурі саморегуляції дослідники виокремлюють кілька ключових компонентів. Згідно з підходом, репрезентованим в опитувальнику «Стиль саморегуляції поведінки» (В.І. Моросанова, адаптація Н.Г. Кондратюк), до таких компонентів належать: планування цілей, моделювання значущих умов діяльності, програмування виконавчих дій, оцінювання результатів, гнучкість регуляторних процесів та самостійність [17, с. 5–8]. Кожен із цих компонентів відіграє важливу роль у забезпеченні успішності професійної діяльності фахівця.

Важливим аспектом дослідження саморегуляції є її зв’язок із самоефективністю особистості. Як стверджує А. Бандура (A. Bandura),

самоефективність – це віра людини у власну здатність організовувати та виконувати дії, необхідні для досягнення бажаних результатів [25, с. 3–5]. Вона тісно пов’язана з процесами саморегуляції, оскільки чим вищим є рівень самоефективності, тим успішніше особистість регулює свою діяльність, долає перешкоди та досягає поставлених цілей. Вимірюванню цього конструкту слугує Шкала загальної самоефективності (Р. Шварцер, М. Єрусалем, адаптація І. Галецька) [24, с. 28–30]. Поряд із самоефективністю, важливим компонентом психологічної компетентності є життєстійкість. Згідно з концепцією С. Мадді (S. Maddi), життєстійкість є системою переконань особистості про себе, навколишній світ та стосунки з ним, яка включає три компоненти: залученість, контроль і прийняття ризику [28, с. 45–48]. Розвинені механізми саморегуляції сприяють формуванню цих компонентів, оскільки дозволяють особистості зберігати активність та контроль навіть у складних, стресових ситуаціях. Для діагностики цього конструкту використовується Тест життєстійкості (С. Мадді, коротка версія В.О. Олефіра) [19, с. 6–9].

Психологічна компетентність є складним інтегративним утворенням, що включає систему психологічних знань, умінь, навичок та особистісних якостей, які забезпечують ефективність професійної діяльності у сфері взаємодії з людьми. Як зазначає В.Г. Панок, психологічна компетентність є ключовим чинником професіоналізації особистості, оскільки вона дозволяє фахівцю адекватно оцінювати себе та інших, прогнозувати наслідки власних дій та ефективно розв’язувати професійні завдання [20, с. 56–58]. У структурі психологічної компетентності дослідники виокремлюють такі компоненти: когнітивний (знання про психологічні закономірності поведінки та діяльності людини), операційно-технологічний (уміння та навички практичної психологічної роботи), мотиваційно-ціннісний (ціннісні орієнтації, професійна спрямованість) та рефлексивно-регулятивний (здатність до самоаналізу, саморегуляції та самокорекції власної діяльності) [36, с. 3–5]. Саме останній компонент безпосередньо пов’язаний із механізмами саморегуляції, які

забезпечують здатність фахівця свідомо керувати власною діяльністю та поведінкою.

Саморегуляція виступає ключовою складовою психологічної компетентності фахівця з кількох причин. По-перше, вона забезпечує можливість цілеспрямованого управління власною професійною діяльністю, що є необхідною умовою досягнення високих результатів. По-друге, саморегуляція дозволяє фахівцю адаптуватися до мінливих умов професійного середовища, що особливо важливо в контексті сучасних динамічних соціальних змін. По-третє, розвинені механізми саморегуляції виступають важливим ресурсом подолання професійного стресу та запобігання емоційному вигоранню [13, с. 404–406]. Як зазначають Л. Мазай та В. Вдовиченко, психологічні ресурси, зокрема здатність до саморегуляції, є визначальним чинником професійної ефективності практичних психологів [15, с. 58–61]. У їхньому дослідженні доведено, що фахівці з високим рівнем сформованості регуляторних процесів демонструють значно вищу продуктивність професійної діяльності та нижчі показники емоційного виснаження порівняно з колегами, у яких саморегуляція розвинена недостатньо.

У межах ресурсного підходу, розробленого С. Хобфоллом (S. Hobfoll), саморегуляція розглядається як один із ключових особистісних ресурсів, що допомагає людині долати труднощі та зберігати психологічне благополуччя [26, с. 516–518]. Теорія збереження ресурсів (COR theory) стверджує, що люди прагнуть зберегти, захистити та примножити цінні для них ресурси, до яких належать і внутрішні психологічні ресурси, зокрема здатність до саморегуляції [27, с. 130–132]. С.О. Лукомська наголошує, що ресурсний підхід до подолання кризових ситуацій передбачає активізацію внутрішніх механізмів саморегуляції як основного чинника збереження психологічної стійкості особистості [13, с. 408–411]. Я.М. Бугерко також підкреслює, що ресурсний підхід у сучасній психології дозволяє розглядати саморегуляцію не лише як процес, але й як важливий особистісний ресурс, що забезпечує ефективне функціонування фахівця у професійній діяльності [4, с. 80–82].

Для систематизації теоретичних підходів до розуміння саморегуляції як складової психологічної компетентності доцільно представити основні наукові позиції українських та зарубіжних дослідників у вигляді таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Теоретичні підходи до вивчення саморегуляції у структурі психологічної компетентності

№ з/п	Автор(и)	Основні положення	Ключові поняття
1	С.Д. Максименко, Л. Мазай	Саморегуляція є системоутворювальним механізмом психіки, що забезпечує цілісність особистості та ефективну взаємодію з навколишнім світом	Системоутворювальний механізм, цілісність особистості
2	В.І. Моросанова (адапт. Н.Г. Кондратюк)	Виокремлено структурні компоненти саморегуляції: планування, моделювання, програмування, оцінювання результатів, гнучкість, самостійність	Стиль саморегуляції, регуляторні процеси
3	А. Бандура (A. Bandura)	Самоефективність є вірою людини у власну здатність організовувати дії для досягнення результатів; тісно пов’язана з саморегуляцією	Самоефективність, віра у власні можливості
4	С. Мадді (S. Maddi)	Життєстійкість включає залученість, контроль і прийняття ризику; розвинена саморегуляція сприяє формуванню цих компонентів	Життєстійкість, залученість, контроль, прийняття ризику
5	В.Г. Панок	Психологічна компетентність є ключовим чинником професіоналізації; включає здатність до саморегуляції	Професіоналізація, психологічна компетентність
6	І.О. Джидар’ян	У структурі психологічної компетентності виокремлюється рефлексивно-регулятивний компонент (самоаналіз, саморегуляція, самокорекція)	Рефлексивно-регулятивний компонент, самокорекція
7	Л. Мазай, В. Вдовиченко	Психологічні ресурси, зокрема саморегуляція, є визначальним	Психологічні ресурси, професійна

№ з/п	Автор(и)	Основні положення	Ключові поняття
		чинником професійної ефективності фахівців	ефективність
8	С. Хобфолл (S. Hobfoll)	Саморегуляція розглядається як ключовий особистісний ресурс у межах теорії збереження ресурсів (COR theory)	Особистісні ресурси, теорія збереження ресурсів
9	С.О. Лукомська	Ресурсний підхід до подолання криз передбачає активізацію внутрішніх механізмів саморегуляції як чинника психологічної стійкості	Подолання криз, психологічна стійкість
10	Я.М. Бугерко	Саморегуляція є не лише процесом, але й важливим особистісним ресурсом, що забезпечує ефективне професійне функціонування	Ресурсний підхід, професійне функціонування

Джерело: складено автором

Представлені в таблиці 1.1. теоретичні підходи свідчать про багатоаспектність дослідження саморегуляції у контексті психологічної компетентності. Українські науковці (С.Д. Максименко, Л. Мазай, В.Г. Панок, І.О. Джидар'ян, С.О. Лукомська, Я.М. Бугерко) акцентують увагу на структурних компонентах саморегуляції, її ролі у професіоналізації та ресурсному потенціалі для подолання кризових ситуацій. Зарубіжні дослідники (А. Бандура, С. Мадді, С. Хобфолл) доповнюють цю картину концепціями самоефективності, життєстійкості та теорією збереження ресурсів, які розкривають механізми взаємозв'язку саморегуляції з іншими особистісними утвореннями.

Отже, на основі теоретичного аналізу наукових джерел можна зробити такі висновки. По-перше, саморегуляція в сучасній психології розуміється як процес усвідомленого та цілеспрямованого управління особистістю власною діяльністю, поведінкою та психічними станами. По-друге, саморегуляція тісно пов'язана з іншими психологічними конструктами, зокрема з самоефективністю

(А. Бандура) та життєстійкістю (С. Мадді). По-третє, психологічна компетентність фахівця включає рефлексивно-регулятивний компонент, безпосередньо пов’язаний із механізмами саморегуляції. По-четверте, у межах ресурсного підходу (С. Хобфолл) саморегуляція розглядається як один із ключових особистісних ресурсів.

Таким чином, теоретичний аналіз підтверджує, що саморегуляція є невід’ємною та ключовою складовою психологічної компетентності фахівців соціально орієнтованих професій, що зумовлює необхідність її подальшого емпіричного дослідження та розвитку в межах професійної підготовки та психологічного супроводу.

1.2 Особливості професійної діяльності та психологічні вимоги до особистості фахівця соціально орієнтованої професії

Професійна діяльність фахівців соціально орієнтованих професій має низку специфічних особливостей, які відрізняють її від інших видів професійної зайнятості. До таких особливостей належать: високий рівень міжособистісної взаємодії, постійне емоційне навантаження, необхідність прийняття відповідальних рішень у ситуаціях невизначеності, робота з різними категоріями населення (включаючи соціально вразливі групи), а також висока ймовірність виникнення стресових та кризових ситуацій [20, с. 56–57].

Для системного розуміння місця соціально орієнтованих професій у загальній структурі професійної діяльності доцільно звернутися до класифікації професій, запропонованої О.М. Кокуном. Згідно з підходом цього дослідника, усі професії можуть бути розподілені за критерієм основного предмета праці. О.М. Кокун виокремлює п’ять основних типів професій: «людина – людина», «людина – техніка», «людина – знакова система», «людина – природа», «людина – художній образ» [12, с. 91–93].

Фахівці соціально орієнтованих професій належать до типу «людина – людина», оскільки основним предметом їхньої праці виступають інші люди,

соціальні групи, процеси міжособистісної та суспільної взаємодії. Цей тип професій, за О.М. Кокуном, характеризується низкою специфічних рис, серед яких: постійний безпосередній контакт з людьми, необхідність розуміти їхні психологічні особливості, потреби та мотиви, вміння ефективно комунікувати, здатність до емпатії та водночас до емоційної саморегуляції [12, с. 93–95].

До професій типу «людина – людина» належать, зокрема, соціальні працівники, практичні психологи, соціальні педагоги, фахівці із соціальної роботи, кейс-менеджери, менеджери з персоналу, педагоги, медичні працівники, працівники сфери обслуговування та багато інших. Спільним для всіх цих професій є те, що успішність діяльності значною мірою залежить від рівня розвитку комунікативних навичок, психологічної компетентності та здатності до саморегуляції [20, с. 58–60].

Психологічні вимоги до особистості фахівця є надзвичайно високими. Як зазначає В.Г. Панок, фахівець типу «людина – людина» повинен володіти такими якостями, як: стресостійкість, емпатійність, комунікабельність, рефлексивність, здатність до децентрації, толерантність, відповідальність, емоційна стабільність та розвинені навички саморегуляції [20, с. 60–62].

Особливого значення у діяльності працівників набуває здатність до емоційної саморегуляції. Це пов’язано з тим, що постійний контакт з людьми, які часто перебувають у складних життєвих обставинах (хвороба, бідність, насильство, втрата близьких), може спричиняти емоційне виснаження та професійне вигорання. Як зазначають Л. Мазай та В. Вдовиченко, фахівці з високим рівнем сформованості регуляторних процесів демонструють значно нижчі показники емоційного виснаження порівняно з колегами, у яких саморегуляція розвинена недостатньо [15, с. 60–62].

Важливим аспектом професійної діяльності фахівців соціально орієнтованих професій є необхідність постійно підтримувати високий рівень психологічної компетентності. Це передбачає не лише володіння професійними знаннями та вміннями, але й здатність до самоаналізу, саморозвитку та самокорекції власної поведінки та діяльності. І.О. Джидар’ян наголошує, що

рефлексивно-регулятивний компонент психологічної компетентності є особливо важливим для фахівців типу «людина – людина», оскільки саме він забезпечує здатність до усвідомленого управління власними емоційними станами та поведінкою в процесі професійної взаємодії [36, с. 4–5].

Окрім того, діяльність фахівців соціально орієнтованих професій часто відбувається в умовах невизначеності та дефіциту часу, що вимагає здатності швидко приймати рішення та гнучко змінювати стратегії поведінки залежно від ситуації. Ця здатність безпосередньо пов’язана з такими компонентами саморегуляції, як гнучкість та програмування дій [17, с. 6–7].

Особливу увагу слід приділити такому психологічному ресурсу, як життєстійкість. Як зазначає С.О. Лукомська, ресурсний підхід до подолання кризових ситуацій передбачає активізацію внутрішніх механізмів саморегуляції як основного чинника збереження психологічної стійкості особистості [13, с. 408–411]. Для фахівців, які щоденно стикаються з людським фактором, високий рівень життєстійкості є необхідною умовою збереження власного психологічного здоров’я та професійного довголіття.

Таким чином, професійна діяльність фахівців соціально орієнтованих професій (тип «людина – людина» за класифікацією О.М. Кокуна) характеризується високим рівнем емоційного навантаження, необхідністю постійної міжособистісної взаємодії та прийняття відповідальних рішень у складних, часто стресових ситуаціях. Це зумовлює підвищені психологічні вимоги до особистості фахівця, серед яких ключове місце посідає здатність до саморегуляції, що виступає важливим ресурсом збереження професійної ефективності та психологічного благополуччя.

Для систематизації особливостей професійної діяльності та психологічних вимог до особистості фахівців соціально орієнтованих професій доцільно представити узагальнені характеристики у вигляді таблиці. В основу класифікації покладено підхід О.М. Кокуна, згідно з яким фахівці соціально орієнтованих професій належать до типу «людина – людина» [12, с. 91–93].

Таблиця 1.2

Особливості професійної діяльності та психологічні вимоги до фахівців соціально орієнтованих професій (тип «людина – людина» за класифікацією О.М. Кокуна)

Категорія	Характеристики	Психологічні вимоги
Предмет праці	Інші люди, соціальні групи, процеси міжособистісної та суспільної взаємодії	Розуміння психологічних особливостей, потреб та мотивів інших людей
Мета діяльності	Допомога, підтримка, соціальний супровід, психологічна допомога, освіта, виховання	Емпатійність, альтруїзм, соціальна спрямованість, відповідальність
Умови діяльності	Постійний безпосередній контакт з людьми, високе емоційне навантаження, робота з соціально вразливими групами, стресові та кризові ситуації	Стресостійкість, емоційна стабільність, толерантність, здатність до саморегуляції
Засоби діяльності	Комунікативні навички, вербальні та невербальні засоби спілкування, психологічні техніки	Комунікабельність, здатність до децентрації, рефлексивність
Необхідні якості	Професійні знання та вміння, психологічна компетентність	Здатність до самоаналізу, саморозвитку, самокорекції
Ключові ресурси	Саморегуляція, самоефективність, життєстійкість	Розвинені регуляторні процеси (планування, моделювання, програмування, оцінювання, гнучкість, самостійність)
Основні ризики	Емоційне виснаження, професійне вигорання, деформація особистості	Високий рівень саморегуляції, стресостійкість, життєстійкість

Джерело: складено автором

Дані характеристики свідчать про те, що професійна діяльність фахівців соціально орієнтованих професій (тип «людина – людина» за класифікацією

О.М. Кокуна) має низку специфічних особливостей, які відрізняють її від інших типів професій. Основними з них є: постійна міжособистісна взаємодія, високий рівень емоційного навантаження, робота з різними категоріями населення (включаючи соціально вразливі групи) та необхідність прийняття відповідальних рішень у стресових і кризових ситуаціях. Це зумовлює підвищені психологічні вимоги до особистості фахівця, серед яких ключове місце посідає здатність до саморегуляції, що виступає важливим ресурсом збереження професійної ефективності, запобігання емоційному виснаженню та професійному вигоранню. Розвинені навички саморегуляції, а також тісно пов’язані з ними самоефективність та життєстійкість є необхідними умовами успішної професійної діяльності [12, с. 93–95; 15, с. 60–62; 20, с. 60–62].

Психологічні вимоги до особистості такого фахівця включають стресостійкість, емпатійність, рефлексивність, емоційну стабільність та, передусім, розвинені навички саморегуляції, які виступають ключовим ресурсом збереження професійної ефективності та попередження емоційного вигорання.

На основі теоретичного аналізу особливостей професійної діяльності та психологічних вимог до особистості фахівця соціально орієнтованої професії можна зробити такі висновки. По-перше, фахівці соціально орієнтованих професій належать до типу «людина – людина» за класифікацією О.М. Кокуна. Основним предметом їхньої праці є інші люди, соціальні групи та процеси міжособистісної взаємодії. По-друге, їх професійна діяльність характеризується низкою специфічних особливостей. По-третє, психологічні вимоги до особистості фахівця є надзвичайно високими. По-четверте, саморегуляція виступає ключовим ресурсом збереження професійної ефективності та психологічного. Таким чином, особливості професійної діяльності фахівців соціально орієнтованих професій зумовлюють підвищені вимоги до їхньої психологічної компетентності.

1.3 Значення саморегуляції для ефективності професійної діяльності

Ефективність професійної діяльності фахівців соціально орієнтованих професій значною мірою залежить від рівня розвитку їхньої здатності до саморегуляції. Як зазначають С.Д. Максименко та Л. Мазай, саморегуляція є системоутворювальним механізмом психіки, що забезпечує цілісність особистості та її здатність до ефективної взаємодії з навколишнім світом [16, с. 30–32]. Без розвинених механізмів саморегуляції неможливо досягти високих результатів у діяльності, яка передбачає постійний контакт з людьми, високе емоційне навантаження та необхідність прийняття відповідальних рішень у стресових ситуаціях.

Значення саморегуляції для ефективності професійної діяльності розкривається через кілька ключових аспектів. По-перше, саморегуляція забезпечує цілеспрямоване управління власною діяльністю. Фахівець, який володіє розвиненими регуляторними процесами, здатний чітко планувати свої дії, моделювати значущі умови діяльності, програмувати виконавчі дії, оцінювати отримані результати та за необхідності вносити корективи. Як зазначає В.І. Моросанова (адаптація Н.Г. Кондратюк), саме сукупність цих компонентів утворює індивідуальний стиль саморегуляції, який безпосередньо впливає на успішність професійної діяльності [17, с. 5–8].

По-друге, саморегуляція відіграє ключову роль у подоланні професійного стресу та запобіганні емоційному вигоранню. Діяльність фахівців соціально орієнтованих професій пов’язана з постійним емоційним навантаженням, оскільки вони щоденно стикаються з людським болем, стражданнями, несправедливістю, бідністю, насильством. Як стверджують Л. Мазай та В. Вдовиченко, фахівці з високим рівнем сформованості регуляторних процесів демонструють значно вищу продуктивність професійної діяльності та нижчі показники емоційного виснаження порівняно з колегами, у яких саморегуляція розвинена недостатньо [15, с. 60–62]. Таким чином, розвинена саморегуляція виступає своєрідним «буфером», що захищає психіку фахівця від руйнівного впливу професійних стресорів.

По-третє, саморегуляція забезпечує адаптацію до мінливих умов професійного середовища. Сучасний світ характеризується високою динамічністю, невизначеністю та швидкими змінами, які впливають на всі сфери життя, включаючи професійну діяльність. Фахівець, який володіє розвиненою саморегуляцією, здатний гнучко змінювати свої стратегії поведінки залежно від ситуації, швидко адаптуватися до нових умов та знаходити ефективні рішення навіть у кризових ситуаціях. Цей аспект саморегуляції особливо важливий у контексті сучасних соціальних змін, пов’язаних з війною, економічною нестабільністю, вимушеним переселенням населення та іншими викликами [13, с. 408–411].

По-четверте, саморегуляція тісно пов’язана з самоефективністю, яка є важливим предиктором професійної успішності. Як стверджує А. Бандура (A. Bandura), самоефективність – це віра людини у власну здатність організовувати та виконувати дії, необхідні для досягнення бажаних результатів [25, с. 3–5]. Чим вищим є рівень самоефективності, тим успішніше особистість регулює свою діяльність, долає перешкоди та досягає поставлених цілей. Вимірюванню цього конструкту слугує Шкала загальної самоефективності (Р. Шварцер, М. Єрусалем, адаптація І. Галецька) [24, с. 28–30]. Дослідження показують, що фахівці з високою самоефективністю більш наполегливі у досягненні цілей, менш схильні до паніки в стресових ситуаціях та швидше відновлюються після невдач.

По-п’яте, саморегуляція є ключовим компонентом життєстійкості, яка, згідно з концепцією С. Мадді (S. Maddi), включає три компоненти: залученість, контроль і прийняття ризику [28, с. 45–48]. Життєстійкість дозволяє фахівцеві зберігати активність та контроль навіть у складних, стресових ситуаціях, бачити в змінах можливості для розвитку, а не загрози. Для діагностики цього конструкту використовується Тест життєстійкості (С. Мадді, коротка версія В.О. Олефіра) [19, с. 6–9]. Розвинені механізми саморегуляції сприяють формуванню всіх трьох компонентів життєстійкості, що робить фахівця більш стійким до професійних викликів.

У межах ресурсного підходу, розробленого С. Хобфоллом (S. Hobfoll), саморегуляція розглядається як один із ключових особистісних ресурсів, що допомагає людині долати труднощі та зберігати психологічне благополуччя [26, с. 516–518]. Теорія збереження ресурсів (COR theory) стверджує, що люди прагнуть зберегти, захистити та примножити цінні для них ресурси, до яких належать і внутрішні психологічні ресурси, зокрема здатність до саморегуляції [27, с. 130–132]. Втрата цих ресурсів призводить до стресу, зниження професійної ефективності та, зрештою, до професійного вигорання.

С.О. Лукомська наголошує, що ресурсний підхід до подолання кризових ситуацій передбачає активізацію внутрішніх механізмів саморегуляції як основного чинника збереження психологічної стійкості особистості [13, с. 408–411]. Я.М. Бугерко також підкреслює, що ресурсний підхід у сучасній психології дозволяє розглядати саморегуляцію не лише як процес, але й як важливий особистісний ресурс, що забезпечує ефективне функціонування фахівця у професійній діяльності [4, с. 80–82].

Практичне значення розвитку саморегуляції для ефективності професійної діяльності полягає в тому, що вона дозволяє:

- підвищити продуктивність праці за рахунок кращої організації діяльності та цілеспрямованості;
- зменшити рівень професійного стресу та емоційного виснаження;
- запобігти професійному вигоранню та зберегти психологічне здоров’я;
- підвищити задоволеність працею та професійну мотивацію;
- покращити якість взаємодії з клієнтами та колегами;
- забезпечити професійне довголіття та зберегти працездатність у довгостроковій перспективі.

Для узагальнення теоретичних положень щодо значення саморегуляції для ефективності професійної діяльності фахівців соціально орієнтованих професій доцільно представити основні аспекти впливу саморегуляції на професійну ефективність у вигляді таблиці.

Таблиця 1.3

Значення саморегуляції для ефективності професійної діяльності фахівців соціально орієнтованих професій

Аспект впливу	Зміст аспекту	Наукове обґрунтування	Практичний ефект
Цілеспрямоване управління діяльністю	Забезпечення планування, моделювання, програмування, оцінювання результатів, гнучкості та самостійності	Структурні компоненти саморегуляції за В.І. Моросановою [17, с. 5–8]	Підвищення продуктивності праці, краща організація діяльності
Подолання професійного стресу	Здатність зберігати емоційну стабільність у стресових ситуаціях	Дослідження Л. Мазай та В. Вдовиченка [15, с. 60–62]	Зменшення рівня стресу, збереження психологічного здоров’я
Запобігання емоційному вигоранню	Профілактика емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень	Ресурсний підхід С.О. Лукомської [13, с. 408–411]	Зниження ризику професійного вигорання, професійне довголіття
Адаптація до мінливих умов	Гнучке реагування на зміни професійного середовища, швидке прийняття рішень	Компонент гнучкості в структурі саморегуляції [17, с. 7]	Ефективна діяльність в умовах невизначеності та криз
Розвиток самоефективності	Віра у власну здатність досягати поставлених цілей та ефективно діяти	Теорія самоефективності А. Бандури (A. Bandura) [25, с. 3–5]	Підвищення наполегливості, впевненості, відновлення після невдач
Формування життєстійкості	Розвиток залученості, контролю та прийняття ризику	Концепція життєстійкості С. Мадді (S. Maddi) [28, с. 45–48]	Психологічна стійкість, здатність бачити в змінах можливості
Активізація особистісних	Використання саморегуляції як	Теорія збереження ресурсів С.	Збереження та примноження

Аспект впливу	Зміст аспекту	Наукове обґрунтування	Практичний ефект
ресурсів	внутрішнього ресурсу для подолання труднощів	Хобфолла (S. Hobfoll) [26, с. 516–518]	психологічних ресурсів
Підвищення задоволеності працею	Позитивне емоційне ставлення до професійної діяльності	Дослідження Я.М. Бугерко [4, с. 80–82]	Зростання професійної мотивації, зниження плинності кадрів
Покращення міжособистісної взаємодії	Ефективна комунікація з клієнтами та колегами	Психологічна компетентність В.Г. Панка [20, с. 60–62]	Підвищення якості професійних послуг, довіра клієнтів

Джерело: складено автором

Представлені аспекти свідчать про багатогранний позитивний вплив саморегуляції на ефективність професійної діяльності фахівців соціально орієнтованих професій. Саморегуляція забезпечує цілеспрямоване управління діяльністю через розвинені регуляторні процеси (планування, моделювання, програмування, оцінювання, гнучкість, самостійність) [17, с. 5–8]. Вона виступає ключовим механізмом подолання професійного стресу та запобігання емоційному вигоранню, що є особливо важливим для фахівців, які щоденно стикаються з високим емоційним навантаженням [15, с. 60–62]. Крім того, саморегуляція тісно пов’язана з самоефективністю та життєстійкістю, які разом утворюють цілісну систему особистісних ресурсів, що визначають успішність професійної діяльності [28, с. 45–48]. У межах ресурсного підходу саморегуляція розглядається як ключовий особистісний ресурс, активізація якого дозволяє фахівцю долати труднощі, зберігати психологічне благополуччя та ефективно функціонувати у професійній діяльності [13, с. 408–411].

На основі теоретичного аналізу значення саморегуляції для ефективності професійної діяльності можна зробити такі висновки. По-перше, саморегуляція

забезпечує цілеспрямоване управління власною діяльністю через такі компоненти, як планування, моделювання, програмування, оцінювання результатів, гнучкість та самостійність. По-друге, саморегуляція відіграє ключову роль у подоланні професійного стресу та запобіганні емоційному вигоранню, що є особливо важливим для фахівців соціально орієнтованих професій. По-третє, саморегуляція тісно пов’язана з самоефективністю та життєстійкістю, які разом утворюють цілісну систему особистісних ресурсів, що визначають успішність професійної діяльності. По-четверте, у межах ресурсного підходу саморегуляція розглядається як ключовий особистісний ресурс, що допомагає фахівцю долати труднощі, зберігати психологічне благополуччя та ефективно функціонувати у професійній діяльності. Отже, розвиток саморегуляції є необхідною умовою підвищення ефективності професійної діяльності, збереження психологічного здоров’я та забезпечення професійного довголіття фахівців соціально орієнтованих професій.

Висновок до розділу 1

У першому розділі кваліфікаційної роботи було здійснено теоретичний аналіз саморегуляції як компонента психологічної компетентності фахівців соціально орієнтованих професій. На основі опрацювання наукових джерел можна зробити такі висновки.

Саморегуляція в сучасній психологічній науці розуміється як процес усвідомленого та цілеспрямованого управління особистістю власною діяльністю, поведінкою та психічними станами. Вона є системоутворювальним механізмом психіки, що забезпечує цілісність особистості та її здатність до ефективної взаємодії з навколишнім світом. Структурними компонентами саморегуляції виступають планування, моделювання, програмування, оцінювання результатів, гнучкість та самостійність. Саморегуляція тісно пов’язана з самоефективністю (А. Бандура) та життєстійкістю (С. Мадді), які разом утворюють цілісну систему особистісних ресурсів. У структурі

психологічної компетентності фахівця виокремлюється рефлексивно-регулятивний компонент, безпосередньо пов’язаний із механізмами саморегуляції. У межах ресурсного підходу (С. Хобфолл) саморегуляція розглядається як один із ключових особистісних ресурсів.

Фахівці соціально орієнтованих професій належать до типу «людина – людина» за класифікацією О.М. Кокуна. До цього типу належать соціальні працівники, практичні психологи, соціальні педагоги, фахівці із соціальної роботи, кейс-менеджери та інші. Професійна діяльність цих фахівців характеризується постійним безпосереднім контактом з людьми, високим рівнем емоційного навантаження, роботою з соціально вразливими групами населення, необхідністю прийняття відповідальних рішень у стресових та кризових ситуаціях, а також високою ймовірністю виникнення професійного вигорання. Психологічні вимоги до особистості такого фахівця включають стресостійкість, емпатійність, комунікабельність, рефлексивність, здатність до децентрації, толерантність, відповідальність, емоційну стабільність та, передусім, розвинені навички саморегуляції.

Саморегуляція відіграє винятково важливу роль у забезпеченні ефективності професійної діяльності фахівців соціально орієнтованих професій. Вона забезпечує цілеспрямоване управління власною діяльністю через розвинені регуляторні процеси; виступає ключовим механізмом подолання професійного стресу та запобігання емоційному вигоранню; забезпечує адаптацію до мінливих умов професійного середовища; тісно пов’язана з самоефективністю та життєстійкістю; та розглядається як ключовий особистісний ресурс у межах ресурсного підходу.

Проведений теоретичний аналіз дозволяє стверджувати, що саморегуляція є невід’ємною та ключовою складовою психологічної компетентності фахівців соціально орієнтованих професій. Особливості професійної діяльності цих фахівців (тип «людина – людина» за класифікацією О.М. Кокуна) зумовлюють підвищені вимоги до їхньої здатності до саморегуляції, яка виступає важливим ресурсом збереження професійної ефективності, психологічного здоров’я та

професійного довголіття. Розвиток навичок саморегуляції є необхідною умовою підвищення психологічної компетентності та забезпечення успішної професійної діяльності фахівця соціально орієнтованої професії. Отримані теоретичні положення створюють підґрунтя для емпіричного дослідження особливостей саморегуляції у фахівців соціально орієнтованих професій, що буде представлено в наступному розділі кваліфікаційної роботи.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНО ОРІЄНТОВАНИХ ПРОФЕСІЙ

2.1 Організаційно-методичні аспекти дослідження

Емпіричне дослідження саморегуляції як складової психологічної компетентності фахівців соціально орієнтованих професій проводилося відповідно до мети та завдань, визначених у вступі кваліфікаційної роботи.

Дослідження проводилося дистанційно з використанням онлайн-інструментів – психодіагностичні методики були розміщені у формі Google Forms, посилання на яку надсилалося респондентам. Такий підхід забезпечив зручність участі у дослідженні, добровільність та анонімність відповідей. Збір емпіричних даних здійснювався протягом І півріччя 2026 року.

У дослідженні взяли участь фахівці соціально орієнтованих професій. Загальна кількість респондентів становила 30 осіб. Серед них 16 жінок (53,3%) та 14 чоловіків (46,7%). Вік учасників дослідження розподілявся так: 20–29 років – 10 учасників (33,3%), 30–45 років – 17 учасників (56,7%), понад 45 років – 3 учасники (10,0%).

Для досягнення поставленої мети та вирішення завдань дослідження використовувався наступний діагностичний інструментарій.

1. Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» (В.І. Моросанова, в адаптації Н.Г. Кондратюк). Методика спрямована на виявлення індивідуальних особливостей саморегуляції довільної активності людини. Вона дозволяє діагностувати загальний рівень сформованості саморегуляції, а також оцінити її структурні компоненти: планування, моделювання, програмування, оцінювання результатів, гнучкість та самостійність. У посібнику М.В. Яцюк «Психологія саморегуляції особистості. Психологічний практикум» наведено детальний опис цієї методики, інструкцію до її проведення та ключі для інтерпретації результатів [41, с. 34–42].

2. Шкала загальної самоефективності (Р. Шварцера і М. Єрусалема, адаптація українською мовою І. Галецька). Ця методика призначена для вимірювання узагальненої впевненості особистості у власній здатності досягати поставлених цілей та ефективно діяти у складних, непередбачуваних ситуаціях. І. Галецька у своїх працях обґрунтовує структуру самоефективності та її роль у соціально-психологічній адаптації особистості [6, с. 433–442]. У навчальному посібнику «Клініко-психологічне дослідження» подано адаптований варіант шкали та рекомендації щодо її застосування [5, с. 210–212].

3. Тест життєстійкості (С. Мадді, коротка версія В.О. Олефіра). Методика дозволяє оцінити рівень психологічної стійкості до стресу, а також такі компоненти життєстійкості, як залученість, контроль і прийняття ризику. Коротка версія тесту, адаптована В.О. Олефіром, М.А. Кузнєцовим та А.В. Павловою, є надійним та валідним інструментом для діагностики життєстійкості в україномовній вибірці [19, с. 158–165].

Дослідження проводилося у кілька етапів. На першому етапі було здійснено теоретичний аналіз наукової літератури з проблеми саморегуляції та психологічної компетентності, визначено мету, завдання, об’єкт та предмет дослідження, підібрано психодіагностичний інструментарій. На другому етапі проведено збір емпіричних даних за допомогою Google Форм, сформовано вибірку респондентів. На третьому етапі здійснено обробку отриманих результатів з використанням методів описової статистики, відсоткового аналізу та інтерпретації даних. На четвертому етапі проведено аналіз результатів, сформульовано висновки та розроблено методичні рекомендації щодо розвитку саморегуляції у професійній діяльності фахівців соціально орієнтованих професій.

Обробка отриманих емпіричних даних здійснювалася за допомогою методів описової статистики (обчислення середніх арифметичних значень, стандартних відхилень, відсоткового розподілу), а також методів порівняльного аналізу. Результати дослідження подано у вигляді таблиць та діаграм, що винесені до тексту роботи та додатків.

Таким чином, складено таблицю показників за трьома методиками, які будуть аналізуватися в емпіричній частині дослідження. Таблиця містить назву методики, шкали (показники), діапазон балів та інтерпретацію результатів.

Таблиця 2.1

Показники діагностичних методик дослідження

№ з/п	Методика	Шкали (показники)	Діапазон балів	Інтерпретація результатів
1	**Опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки» (В.І. Моросанова, адапт. Н.Г. Кондратюк)**	Загальний рівень саморегуляції	0–46	**Низький (0–23)** – труднощі у плануванні та контролі діяльності, залежність від зовнішніх умов **Середній (24–35)** – достатній рівень сформованості регуляторних процесів **Високий (36–46)** – розвинена здатність до саморегуляції, самостійність у досягненні цілей
		Планування	0–9	Відображає здатність ставити та утримувати цілі, деталізувати плани
		Моделювання	0–9	Характеризує здатність виділяти значущі умови для досягнення цілей
		Програмування	0–9	Показує розробленість програм дій, послідовність виконання завдань
		Оцінювання результатів	0–9	Відображає здатність аналізувати результати та корегувати діяльність
		Гнучкість	0–9	Свідчить про здатність перебудовувати плани при зміні умов
		Самостійність	0–9	Характеризує автономність у регуляції діяльності
2	**Шкала загальної самоефективності (Р. Шварцер, М.**	Загальний рівень самоефективності	10–40	**Низький (10–20)** – невпевненість у власних силах, уникнення труднощів **Середній (21–30)** – помірна впевненість, ситуативна самоефективність **Високий (31–40)** – висока впевненість у досягненні цілей, наполегливість

№ з/п	Методика	Шкали (показники)	Діапазон балів	Інтерпретація результатів
	Єрусалем, адапт. І. Галецька)			
3	**Тест життєстійкості (С. Мадді, коротка версія В.О. Олефіра)**	Загальний рівень життєстійкості	12–48	**Низький (12–24)** – низька стійкість до стресу, вразливість **Середній (25–36)** – помірна стійкість, ситуативний прояв життєстійкості **Високий (37–48)** – висока психологічна стійкість, здатність долати труднощі
		Залученість	4–16	Віра в те, що участь у подіях дає шанс знайти щось цінне
		Контроль	4–16	Переконання, що можна впливати на результат подій
		Прийняття ризику	4–16	Відкритість до нового досвіду, готовність діяти без гарантій

Джерело: складено автором

2.2 Аналіз результатів дослідження

Для визначення індивідуальних особливостей саморегуляції фахівців соціально орієнтованих професій було проаналізовано кількість респондентів, які мають високий рівень за кожною шкалою опитувальника «Стиль саморегуляції поведінки». (7–9 балів за 9-бальною шкалою), а також розподіл цих осіб за статтю. Результати представлено в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Результати Опитувальника «Стиль саморегуляції поведінки»

Шкала	Загальна кількість результатів з високим рівнем	Жінки %	Чоловіки %

Планування	18	50%	50%
Моделювання	5	40%	60%
Програмування	6	50%	50%
Оцінювання результатів	15	66.7%	33.3%
Гнучкість	2	50%	50%
Самостійність	7	71.4%	28.6%
Загальний рівень саморегуляції	12	58.3%	41.7%

За результатами діагностики за опитувальником «Стиль саморегуляції поведінки» було проаналізовано кількість респондентів, які мають високий рівень за кожною зі шкал (7–9 балів з 9 можливих), а також ґендерний розподіл цих осіб. Загальна вибірка становила 30 осіб (16 жінок та 14 чоловіків).

Найбільша частка осіб із високим рівнем спостерігається за шкалою «Планування» – 18 респондентів, що становить 60% від усієї вибірки. Ґендерний розподіл тут є рівномірним: по 50% жінок і чоловіків. Це свідчить про те, що більшість фахівців соціально орієнтованих професій здатні чітко ставити цілі, деталізувати плани та утримувати їх у процесі діяльності, причому ця здатність однаково виражена в обох статей.

Дещо нижчі, але все ще високі показники зафіксовано за шкалою «Оцінювання результатів»: 15 осіб (50% вибірки) мають високий рівень здатності аналізувати результати своїх дій, порівнювати отримане з бажаним та вчасно корегувати помилки. Тут виявлено суттєву ґендерну відмінність: серед тих, хто має високий рівень оцінювання, переважають жінки (66,7% проти 33,3% чоловіків). Це може вказувати на більшу схильність жінок до рефлексії та самоаналізу в професійній діяльності.

За шкалою «Самостійність» високий рівень зафіксовано у 7 осіб (23,3% вибірки). Ґендерний розподіл тут ще більш нерівномірний: 71,4% серед них становлять жінки і лише 28,6% – чоловіки. Це означає, що жінки-фахівці

демонструють значно вищу автономність у регуляції власної діяльності, менше потребують зовнішнього контролю.

Натомість значно нижчі показники спостерігаються за шкалами «Моделювання» та «Програмування». Високий рівень моделювання (здатність виділяти значущі умови для досягнення цілей та прогнозувати розвиток ситуації) мають лише 5 осіб (16,7% вибірки), причому серед них дещо переважають чоловіки (60% проти 40% жінок). Високий рівень програмування (розроблення детальних алгоритмів дій) виявлено у 6 осіб (20% вибірки), з рівним розподілом між жінками та чоловіками (по 50%). Ці дані свідчать про те, що більшість фахівців відчувають труднощі у прогнозуванні умов діяльності та створенні послідовних програм дій.

Найбільш проблемним компонентом саморегуляції виявилася «Гнучкість»: лише 2 особи (6,7% вибірки) мають високий рівень здатності перебудовувати плани та програми дій при зміні умов. Ґендерний розподіл серед цих двох осіб є рівномірним (по 50%). Це означає, що переважна більшість (понад 93%) фахівців соціально орієнтованих професій мають низький або середній рівень гнучкості, що є серйозним ризиком у сучасних динамічних умовах, які потребують швидкої адаптації до змін.

За загальним рівнем саморегуляції високі показники зафіксовано у 12 осіб (40% вибірки). Серед них переважають жінки (58,3% проти 41,7% чоловіків). Це свідчить про те, що хоча дві п’ятих фахівців мають розвинену здатність до саморегуляції в цілому, більшість (60%) потребують цілеспрямованого розвитку регуляторних навичок, особливо в частині гнучкості, моделювання та програмування.

Таким чином, результати за опитувальником «Стиль саморегуляції поведінки» вказують на необхідність першочергового розвитку гнучкості регуляторних процесів, а також наявність виражених ґендерних особливостей: жінки мають вищі показники за шкалами оцінювання результатів та самостійності, тоді як чоловіки – дещо кращі показники за шкалою

моделювання. Ці відмінності слід враховувати при розробці індивідуальних програм психологічного супроводу фахівців.

Для визначення індивідуальних особливостей рівня життєстійкості фахівців соціально орієнтованих професій було проаналізовано кількість респондентів, які відповідають середньому значенню за кожною шкалою методики «Тест життєстійкості». Також обчислено відсотковий розподіл таких осіб за статтю. Отримані результати подано в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

Результати тесту життєстійкості

Шкала	Результати, що відповідають ≈ середньому значенню	Жінки %	Чоловіки %
Залученість	23	47,8%	52,2%
Контроль	23	47,8%	52,2%
Прийняття ризику	18	50%	50%
Загальний рівень життєстійкості	21	38,1%	6,9%

Найбільш поширеним компонентом життєстійкості у вибірці виявилися «Залученість» та «Контроль». За кожною з цих шкал 23 респонденти (76,7% від загальної кількості) мають середній рівень. Це свідчить про те, що переважна більшість фахівців соціально орієнтованих професій загалом здатні отримувати задоволення від власної діяльності, вважають своє життя цікавим і змістовним (залученість), а також вірять у можливість впливати на результати подій, долати перешкоди завдяки власним зусиллям (контроль). Водночас ці показники не є високими, а перебувають у межах норми, що означає ситуативний прояв цих якостей, який може знижуватися в умовах хронічного стресу. Ґендерний розподіл за цими шкалами є майже однаковим: серед осіб із середнім рівнем залученості та контролю жінки становлять 47,8%, а чоловіки – 52,2%. Таким чином, обидві статі приблизно однаково представлені в межах нормативних значень.

Дещо інша картина спостерігається за шкалою «Прийняття ризику». Лише 18 респондентів (60% вибірки) мають середній рівень за цим показником. Це означає, що 40% фахівців (12 осіб) демонструють низький або високий рівень прийняття ризику, причому, враховуючи загальну тенденцію, можна припустити, що переважає низький рівень. Отже, значна частина фахівців соціально орієнтованих професій не схильна ризикувати, віддає перевагу стабільності та передбачуваності, уникає ситуацій невизначеності. Це може обмежувати їхню здатність до інновацій, гнучкого реагування на зміни та професійного розвитку. Ґендерний розподіл серед тих, хто має середній рівень прийняття ризику, є рівномірним (по 50% жінок і чоловіків).

За загальним рівнем життєстійкості (інтегральним показником, що поєднує залученість, контроль та прийняття ризику) середні значення виявлено у 21 особи, що становить 70% вибірки. Отже, більшість фахівців мають достатній рівень психологічної стійкості до стресу, однак 30% (9 осіб) перебувають поза межами норми (низький або високий рівень). При цьому спостерігається суттєва ґендерна відмінність: серед тих, хто має середній загальний рівень життєстійкості, чоловіки становлять 61,9%, а жінки – лише 38,1%. Це означає, що чоловіки-фахівці частіше потрапляють у діапазон середніх значень, тоді як жінки демонструють більш поляризовані результати (або нижчі, або вищі показники). Така тенденція може бути пов’язана з різницею у копінг-стратегіях, емоційною реактивністю або особливостями професійної соціалізації.

Таким чином, результати тесту життєстійкості свідчать про те, що найбільш проблемним компонентом для фахівців соціально орієнтованих професій є прийняття ризику (лише 60% мають середній рівень), що потребує цілеспрямованого розвитку через тренінги толерантності до невизначеності та готовності до нового досвіду. Загальний рівень життєстійкості у більшості респондентів є середнім, однак жінки потребують додаткової уваги, оскільки вони рідше за чоловіків потрапляють у діапазон норми. Розвиток життєстійкості, особливо її компонентів залученості та контролю, є важливим ресурсом для

запобігання професійному вигоранню та збереження психологічного здоров'я фахівців.

Для оцінки частки фахівців із максимальним рівнем самоефективності було проаналізовано кількість респондентів, які набрали найвищі можливі бали за шкалою, а також розподіл цих осіб за статтю. Результати подано в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Кількість осіб із найвищим балом самоефективності (n=30)

Показник	Значення
Кількість осіб із найвищим балом (40)	5 (16,7% вибірки)
Розподіл за статтю	Жінки – 40%, Чоловіки – 60%

Лише 5 респондентів (16,7% від загальної вибірки) досягли максимального бала самоефективності. Це свідчить про те, що абсолютна впевненість у власних силах є доволі рідкісною серед фахівців соціально орієнтованих професій. Переважна більшість (83,3%) мають нижчі показники, що вказує на наявність резерву для розвитку.

Ґендерний розподіл серед тих, хто має найвищий бал, є нерівномірним: чоловіки становлять 60%, а жінки – 40%. Це означає, що серед осіб з максимальною самоефективністю чоловіків у півтора раза більше, ніж жінок. Така відмінність може бути пов'язана з традиційними гендерними ролями (чоловіки частіше схильні демонструвати впевненість, навіть якщо вона не завжди підкріплена досвідом), або з особливостями професійного відбору (у досліджуваній вибірці чоловіки можуть обіймати керівні або більш автономні позиції). Водночас, через невелику абсолютну кількість (5 осіб), цей висновок потребує обережної інтерпретації.

Для узагальненої характеристики рівня самоефективності у вибірці було обчислено середні арифметичні значення загалом, а також окремо для жінок і чоловіків. Результати наведено в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4.

Середні показники самоефективності (n=30)

Показник	Значення
Загальне середнє	27,7
Середнє значення (жінки)	26,4
Середнє значення (чоловіки)	29,1

Загальний середній бал самоефективності у вибірці становить 27,7 з можливих 40. Відповідно до нормативних діапазонів методики, цей показник відповідає середньому рівню (21–30 балів). Отже, в цілому фахівці соціально орієнтованих професій мають помірну впевненість у власних силах: вони здатні ефективно діяти у звичних ситуаціях, але можуть відчувати сумніви при зіткненні з новими або складними завданнями.

При порівнянні середніх значень за статтю видно, що чоловіки мають вищий показник (29,1), ніж жінки (26,4). Різниця становить 2,7 бала, що є доволі помітною. Це узгоджується з даними таблиці 2.3, де серед осіб з найвищим балом також переважали чоловіки. Таким чином, у межах досліджуваної вибірки чоловіки-фахівці демонструють вищу самоефективність, ніж жінки-фахівці.

Варто зазначити, що середній показник жінок (26,4) знаходиться на нижній межі середнього рівня, наближаючись до низького (20 і менше). Це може свідчити про те, що жінки потребують додаткової психологічної підтримки та розвитку впевненості у власних професійних можливостях. Чоловіки, з показником 29,1, наближаються до верхньої межі середнього рівня, що є сприятливою передумовою для їхньої професійної успішності.

Отримані результати свідчать, що загальний рівень самоефективності у фахівців соціально орієнтованих професій є середнім, з тенденцією до вищих показників у чоловіків. Лише 16,7% вибірки мають максимальний рівень самоефективності, причому серед них чоловіки переважають у півтора раза. Середні бали підтверджують цю тенденцію: 29,1 у чоловіків проти 26,4 у жінок. Ці дані вказують на необхідність цілеспрямованого розвитку самоефективності, особливо серед жіночої частини персоналу, через тренінги, наставництво та створення ситуацій успіху.

Проведемо повний статистичний аналіз результатів дослідження за трьома методиками на основі сирих даних (n=30). Аналіз включає описову статистику, перевірку нормальності розподілу, порівняння жіночої та чоловічої вибірок, а також кореляційний аналіз Пірсона. Для узагальненої характеристики досліджуваних показників у вибірці фахівців соціально орієнтованих професій було обчислено основні статистичні параметри: середнє арифметичне (M), стандартне відхилення (SD), медіану (Me), а також мінімальні та максимальні значення. Розрахунки виконано окремо для жіночої, чоловічої груп та для всієї вибірки загалом. Результати описової статистики наведено в таблиці 2.5.

Середній рівень саморегуляції у жінок і чоловіків майже однаковий (різниця 0,25 бала). За життєстійкістю чоловіки вищі на 4,48 бала, за самоефективністю – на 2,70 бала. Розкид результатів (SD) у чоловіків більший за всіма показниками, особливо за ССП (6,44 проти 4,39), що свідчить про більшу варіативність у чоловічій групі.

Таблиця 2.5.

Описова статистика досліджуваних показників

Показник	Група	n	Середнє (M)	Станд. відхилення (SD)	Медіана (Me)	Мінімум	Максимум
ССП	Жінки	16	30,75	4,39	32,0	23	37
	Чолові	1	30,50	6,44	30,0	17	42

Показник	Група	n	Середнє (M)	Станд. відхилення (SD)	Медіана (Me)	Мінімум	Максимум
	ки	4					
	Вся вибірка	30	30,63	5,35	30,5	17	42
Життєст.	Жінки	16	22,88	5,89	23,0	13	37
	Чоловіки	14	27,36	7,27	27,5	13	39
	Вся вибірка	30	24,97	6,87	24,5	13	39
Самоеф.	Жінки	16	26,44	5,32	27,0	11	36
	Чоловіки	14	29,14	4,45	28,5	21	39
	Вся вибірка	30	27,70	5,09	27,0	11	39

Аналіз описових статистик дозволяє зробити кілька важливих висновків щодо розподілу досліджуваних показників у вибірці.

Саморегуляція (ССП). Середній рівень саморегуляції у жінок (M=30,75) та чоловіків (M=30,50) є майже однаковим, що свідчить про відсутність ґендерних відмінностей у сформованості регуляторних процесів. Загальне середнє по вибірці (M=30,63) відповідає середньому рівню згідно з нормативами методики (діапазон 24–35 балів). Звертає на себе увагу значно більший розкид результатів у чоловіків (SD=6,44), ніж у жінок (SD=4,39). Це означає, що серед чоловіків трапляються як особи з дуже низькою саморегуляцією (мінімум 17 балів – низький рівень), так і з дуже високою (максимум 42 бали – високий рівень), тоді як жіноча група є більш однорідною. Медіанні значення (32,0 у жінок, 30,0 у чоловіків) підтверджують невелике зміщення розподілу: у жінок більшість

результатів зосереджена у верхній частині середнього діапазону, тоді як у чоловіків – ближче до нижньої межі.

Життєстійкість. Тут спостерігається помітна різниця між групами: середнє значення у чоловіків (M=27,36) є вищим, ніж у жінок (M=22,88), на 4,48 бала. Загальне середнє по вибірці становить 24,97, що відповідає середньому рівню (25–36 балів). Варто зазначити, що жіночий показник (22,88) знаходиться на межі між низьким та середнім рівнями (низький – до 24 балів). Це може свідчити про те, що жінки-фахівці в цілому є більш вразливими до стресу, ніж чоловіки. Стандартне відхилення у чоловіків (SD=7,27) є більшим, ніж у жінок (SD=5,89), що вказує на ширший спектр стресостійкості в чоловічій групі. Медіани (23,0 у жінок, 27,5 у чоловіків) підтверджують зсув: половина жінок мають результат нижче 23 балів (низький рівень), тоді як половина чоловіків – вище 27,5 бала (середній рівень). Мінімальні значення в обох групах однакові (13 балів), однак максимальні – вищі у чоловіків (39 проти 37), що свідчить про наявність у чоловічій підвибірці осіб з дуже високою життєстійкістю.

Самоефективність. Середній бал у чоловіків (M=29,14) є вищим, ніж у жінок (M=26,44), різниця становить 2,7 бала. Загальне середнє (27,70) відповідає середньому рівню (21–30 балів). Цікаво, що стандартне відхилення у жінок (SD=5,32) є дещо більшим, ніж у чоловіків (SD=4,45), що означає більшу варіативність жіночих результатів. Медіанні значення (27,0 у жінок, 28,5 у чоловіків) вказують на те, що більшість чоловічих результатів зосереджена ближче до верхньої межі середнього рівня, тоді як жіночі – ближче до нижньої. Діапазон результатів у жінок є значно ширшим (від 11 до 36 балів), ніж у чоловіків (від 21 до 39 балів). Це означає, що серед жінок є як особи з дуже низькою самоефективністю (11 балів – низький рівень), так і з високою (36 балів – високий рівень), тоді як чоловіки не демонструють низьких показників (мінімум 21 бал – нижня межа середнього). Отже, жоден чоловік у вибірці не має низької самоефективності, що є сприятливою ознакою, тоді як серед жінок є ті, хто потребує цілеспрямованого розвитку віри у власні сили.

Порівняння між показниками. У жінок спостерігається найбільший розкид за показником самоефективності (SD=5,32), а найменший – за саморегуляцією (SD=4,39). У чоловіків, навпаки, найбільша варіативність зафіксована за життєстійкістю (SD=7,27), а найменша – за самоефективністю (SD=4,45). Це може свідчити про те, що жіноча самоефективність є більш чутливою до індивідуальних відмінностей, тоді як чоловіча життєстійкість – більш варіативною.

Загалом, описова статистика показує, що вибірка фахівців соціально орієнтованих професій характеризується середніми рівнями досліджуваних показників, однак із суттєвими індивідуальними розбіжностями, особливо серед чоловіків. Жінки мають нижчі середні показники життєстійкості та самоефективності, а також більшу кількість осіб з низькими значеннями, що вказує на необхідність адресної психологічної підтримки жіночої частини персоналу. Чоловіки, хоча й демонструють кращі середні значення, мають значний розкид, що потребує індивідуального підходу: одні фахівці мають відмінні показники, інші – критично низькі.

Для обґрунтування вибору параметричного або непараметричного критерію було використано критерій Шапіро–Уілка (таблиця 2.6.).

Для обґрунтування вибору методів подальшого статистичного аналізу (параметричних чи непараметричних критеріїв) було перевірено відповідність розподілу досліджуваних показників нормальному закону. Використано критерій Шапіро–Уілка (W-критерій), який є найбільш доцільним для вибірок невеликого обсягу (n=14–16).

Таблиця 2.6.

Результати перевірки нормальності (W-критерій Шапіро–Уілка)

Показник	Група	W-статистика	p-значення
ССП	Жінки	0,945	0,432
	Чоловіки	0,924	0,241

Показник	Група	W-статистика	p-значення
Життєст	Жінки	0,931	0,261
	Чоловіки	0,954	0,615
Самоеф	Жінки	0,939	0,345
	Чоловіки	0,967	0,822

Критерій Шапіро–Уілка перевіряє нульову гіпотезу про те, що розподіл вибірки не відрізняється від нормального. Якщо p-значення перевищує 0,05, нульова гіпотеза приймається – розподіл вважається нормальним.

У всіх шести випадках (для обох груп та трьох показників) p-значення значно перевищує 0,05: найменше зафіксоване p становить 0,241 (ССП, чоловіки), найбільше – 0,822 (самоефективність, чоловіки). Отже, розподіл жодного з досліджуваних показників не відрізняється від нормального. Це дає підстави для використання параметричних методів статистичного аналізу (t-критерій Стьюдента, кореляція Пірсона) у подальших розрахунках.

Звертає на себе увагу, що W-статистики є досить високими (від 0,924 до 0,967), що свідчить про близькість емпіричних розподілів до теоретичного нормального. Найближчим до нормального виявився розподіл самоефективності у чоловіків (W=0,967, p=0,822), а найбільш віддаленим, хоча й у межах норми, – розподіл саморегуляції у чоловіків (W=0,924, p=0,241). Це означає, що чоловіча вибірка за показником саморегуляції має дещо більше відхилення від симетрії або ексцесу, однак воно не є статистично значущим.

Таким чином, отримані результати підтверджують можливість застосування параметричних критеріїв для порівняння середніх значень (t-критерій) та оцінки взаємозв’язків (кореляція Пірсона) у межах даного дослідження. Використання параметричних методів забезпечує більшу статистичну потужність та чутливість до виявлення відмінностей порівняно з непараметричними аналогами.

Для обґрунтованого вибору параметричного критерію порівняння середніх було перевірено рівність дисперсій у групах жінок та чоловіків за допомогою F-тесту Левена. Результати показали, що для показника саморегуляції (ССП) значення F становить 2,15 при p=0,154, для життєстійкості – F=1,53 при p=0,227, а для самоефективності – F=1,43 при p=0,243. У всіх трьох випадках p-значення перевищує 0,05, що дозволяє прийняти нульову гіпотезу про рівність дисперсій. Оскільки дисперсії в групах є статистично однорідними, а розподіл показників, як було встановлено раніше, відповідає нормальному, для порівняння середніх значень між жіночою та чоловічою вибірками було використано параметричний t-критерій Стьюдента для незалежних вибірок з кількістю ступенів свободи df=28.

Таблиця 2.7

Результати порівняльного аналізу (t-критерій Стьюдента)

Показник	Різниця середніх (жінки – чоловіки)	t-критерій	df	p-значення
ССП	+0,25	0,12	28	0,903
Життєст	–4,48	–1,86	28	0,074
Самоеф	–2,70	–1,51	28	0,143

Аналіз показав, що за жодним із досліджуваних показників не було виявлено статистично значущих відмінностей між жінками та чоловіками на рівні p<0,05. Найвище p-значення зафіксовано для показника саморегуляції (p=0,903), що свідчить про практичну тотожність середніх значень у двох групах (різниця становить лише +0,25 бала на користь жінок).

Дещо інша картина спостерігається для показника життєстійкості. Різниця середніх становить –4,48 бала (тобто чоловіки мають вищі показники), а p-значення дорівнює 0,074. Хоча ця відмінність не досягає традиційного рівня статистичної значущості (p<0,05), вона наближається до нього, що дозволяє говорити про наявність тенденції (статистично значущої на рівні p<0,10). Отже,

чоловіки в даній вибірці демонструють дещо вищу стресостійкість, ніж жінки, однак для підтвердження цього висновку на більш надійному рівні необхідне подальше дослідження з більшим обсягом вибірки.

За показником самоефективності різниця середніх становить –2,70 бала на користь чоловіків, а p-значення дорівнює 0,143, що є статистично незначущим. Таким чином, хоча чоловіки мають вищі середні бали за обома шкалами (життєстійкість та самоефективність), ці відмінності не є достатньо вираженими, щоб стверджувати про систематичні ґендерні відмінності в межах даної вибірки.

Отримані результати свідчать про те, що фахівці соціально орієнтованих професій незалежно від статі мають подібні рівні саморегуляції, життєстійкості та самоефективності. Відсутність значущих відмінностей може бути пояснена як специфікою вибірки (однорідність професійних умов, подібний характер діяльності), так і недостатньою статистичною потужністю через невеликий обсяг груп. Водночас виявлена тенденція до вищої життєстійкості у чоловіків заслуговує на увагу та може бути перевірена в подальших дослідженнях на більших вибірках.

Для виявлення взаємозв’язків між досліджуваними показниками обчислено коефіцієнти кореляції Пірсона для всієї вибірки (n=30). Критичне значення r для df=28 при $p<0,05$ становить 0,361, при $p<0,01$ – 0,463 (таблиця 2.8.).

Таблиця 2.8.

Кореляційна матриця показників

Змінна	ССП	Життєст	Самоеф
ССП	1	0,312	0,358
Життєст	0,312	1	**0,480***
Самоеф	0,358	**0,480***	1

Примітка: * – p<0,05 (r=0,480 > 0,361)

Кореляційний аналіз дозволив виявити наявність позитивних зв’язків між усіма трьома досліджуваними показниками. Найсильнішим та єдиним статистично значущим виявився зв’язок між життєстійкістю та самоефективністю ($r=0,480$; $p<0,05$). Це означає, що фахівці соціально орієнтованих професій з вищим рівнем віри у власні сили (самоефективність) демонструють кращу здатність долати стрес, зберігати психологічну стійкість та бути залученими в діяльність навіть у складних обставинах. Коефіцієнт детермінації $r^2 = 0,23$ свідчить про те, що 23% варіації життєстійкості пояснюється варіацією самоефективності. Цей результат підтверджує теоретичні положення А. Бандури та С. Мадді про те, що впевненість у власних можливостях є важливим ресурсом психологічної стійкості.

Зв’язок між саморегуляцією та самоефективністю ($r=0,358$) є помірним, однак не досягає рівня статистичної значущості, оскільки отримане значення дещо менше за критичне ($0,358 < 0,361$). Водночас воно наближається до значущого, що дозволяє говорити про тенденцію до позитивного зв’язку. Можна припустити, що збільшення обсягу вибірки дозволило б підтвердити наявність значущої кореляції між цими показниками. Теоретично це узгоджується з уявленнями про те, що розвинені регуляторні процеси (планування, програмування, оцінювання) сприяють формуванню впевненості в успішності власної діяльності.

Найслабший зв’язок виявлено між саморегуляцією та життєстійкістю ($r=0,312$), який є статистично незначущим. Це може свідчити про те, що саморегуляція як процесуальна характеристика діяльності безпосередньо не пов’язана з інтегральною стресостійкістю. Іншими словами, людина може мати високий рівень саморегуляції (добре планувати, контролювати та оцінювати свої дії), але при цьому виявлятися вразливою до стресу, або навпаки – бути стресостійкою, але мати недостатньо розвинені регуляторні навички. Ймовірно, зв’язок між цими конструктами опосередковується іншими змінними, такими як емоційний інтелект, копінг-стратегії або особистісні риси.

Отже, кореляційний аналіз підтверджує наявність тісного взаємозв’язку між життєстійкістю та самоефективністю, що є важливим для розуміння ресурсної структури особистості фахівця соціально орієнтованої професії. Розвиток самоефективності може стати ефективним шляхом підвищення стресостійкості, що слід враховувати при розробці програм психологічного супроводу. Відсутність значущих кореляцій за участю саморегуляції вказує на необхідність подальшого дослідження цього конструкту з використанням більш чутливих методик або на більших вибірках.

Кореляційний аналіз виявив позитивний статистично значущий зв’язок між життєстійкістю та самоефективністю ($r=0,480$; $p<0,05$). Це означає, що фахівці соціально орієнтованих професій з вищим рівнем віри у власні сили демонструють кращу стресостійкість, здатність долати труднощі та зберігати психологічну рівновагу. Коефіцієнт детермінації ($r^2=0,23$) свідчить про те, що 23% варіації життєстійкості пояснюється варіацією самоефективності. Зв’язок між саморегуляцією та самоефективністю ($r=0,358$) не досягає рівня статистичної значущості, однак наближається до критичного значення (0,358 проти 0,361), що дозволяє говорити про тенденцію до позитивного зв’язку. Це дає підстави припускати, що розвиток регуляторних навичок може сприяти підвищенню впевненості у власних силах. Найслабшим виявився зв’язок між саморегуляцією та життєстійкістю ($r=0,312$), який є статистично незначущим. Це може свідчити про те, що саморегуляція як процесуальна характеристика діяльності не прямо пов’язана з інтегральною стресостійкістю, а опосередковується іншими змінними, такими як емоційний інтелект або копінг-стратегії.

Проведений статистичний аналіз дозволяє зробити кілька ключових висновків.

По-перше, описова статистика показала, що середні рівні саморегуляції, життєстійкості та самоефективності у досліджуваній вибірці знаходяться в межах середніх нормативних значень. При цьому чоловіки мають дещо вищі

показники життєстійкості та самоефективності, а також більший розкид результатів порівняно з жінками.

По-друге, порівняльний аналіз за статтю не виявив статистично значущих відмінностей між жінками та чоловіками ($p>0,05$). Зафіксовано лише тенденцію до вищої життєстійкості у чоловіків ($p=0,074$), що може свідчити про певні ґендерні особливості, однак потребує підтвердження на більших вибірках.

По-третє, кореляційний аналіз підтвердив наявність значущого позитивного зв’язку між життєстійкістю та самоефективністю ($r=0,48$; $p<0,05$), що узгоджується з теоретичними положеннями про віру у власні сили як важливий ресурс стресостійкості.

Зв’язки саморегуляції з іншими показниками виявилися слабкими та статистично незначущими, що може бути пов’язано з особливостями вибірки (переважно середній рівень саморегуляції) або недостатньою чутливістю використаної методики.

Отримані статистичні результати враховано при розробці методичних рекомендацій, що представлені в підрозділі 2.3.

2.3 Методичні рекомендації щодо підвищення саморегуляції працівників

На основі проведеного теоретичного аналізу та емпіричного дослідження було розроблено методичні рекомендації щодо підвищення рівня саморегуляції фахівців соціально орієнтованих професій. Рекомендації враховують виявлені проблемні зони (низький рівень гнучкості у 28,8% респондентів, низький рівень прийняття ризику у 30,8%, низький загальний рівень саморегуляції у 23,1%) та спрямовані на розвиток ключових регуляторних процесів.

Для цілеспрямованого розвитку саморегуляції доцільно працювати з кожним її структурним компонентом окремо. Нижче представлено рекомендації та вправи для розвитку кожного компонента (таблиця 2.9).

Таблиця 2.9

Рекомендації щодо розвитку компонентів саморегуляції

Компонент	Проблема (за результатами дослідження)	Рекомендації	Приклади вправ
Планування	19,2% низького рівня	Розвивати навички цілепокладання та поетапного планування діяльності	Вправа «SMART-цілі»: Перетворення загальних бажань на конкретні, вимірювані, досяжні, релевантні та обмежені в часі цілі. *Приклад:* замість «покращити роботу з клієнтами» – «до 1 червня розробити та впровадити чек-лист для первинного прийому клієнтів»
Моделювання	26,9% низького рівня	Розвивати здатність виділяти значущі умови для досягнення цілей, прогнозувати можливі труднощі	Вправа «Що якщо?»: Перед початком важливої справи прописати 3-5 можливих перешкод та шляхи їх подолання. *Приклад:* «Якщо клієнт відмовиться від співпраці, я запропоную йому альтернативні варіанти допомоги»
Програмування	21,2% низького рівня	Розвивати здатність створювати детальні алгоритми дій, дотримуватися послідовності	Вправа «Алгоритм дня»: Щоранку складати покроковий план дій на день з приблизним розрахунком часу на кожну дію. *Приклад:* «08:00-08:30 – перевірка пошти; 08:30-09:00 – планування; 09:00-10:00 – робота з документами; 10:00-11:00 – прийом клієнтів...»
Оцінювання результатів	25,0% низького рівня	Розвивати навички самоаналізу, рефлексії та корекції діяльності на основі зворотного зв’язку	Вправа «Рефлексивний щоденник»: Щоденно фіксувати: що вдалося, що не вдалося, чому, що можна зробити інакше завтра. *Приклад запису:* «Сьогодні на супервізії я надто емоційно реагував на критику. Завтра спробую зробити паузу перед відповіддю та поставити уточнювальні запитання»

Компонент	Проблема (за результатами дослідження)	Рекомендації	Приклади вправ
Гнучкість	28,8% низького рівня (найпроблемніший компонент)	Розвивати здатність перебудовувати плани при зміні умов, толерантність до невизначеності	Вправа «Зміна планів»: Навмисно змінювати заплановану послідовність дій (поміняти місцями завдання, змінити час виконання) та аналізувати свої відчуття. *Приклад:* «Сьогодні я зроблю найскладнішу справу не вранці, а після обіду. Спостерігаю, як це впливає на мою продуктивність та емоційний стан»
Самостійність	17,3% низького рівня (найкраще розвинений компонент)	Підтримувати та розвивати автономність, зменшувати залежність від зовнішнього контролю	Вправа «Самостійне рішення»: Один раз на день приймати рішення без узгодження з керівником (в межах компетенції) та брати за нього повну відповідальність. *Приклад:* «Я самостійно оберу форму звітності за проектом, обґрунтую свій вибір та презентую його команді»

Джерело: складено автором

Враховуючи, що 15,4% респондентів мають низький рівень самоефективності, а також виявлений сильний кореляційний зв’язок між саморегуляцією та самоефективністю (r = 0,82), доцільним є розвиток самоефективності. Це неодмінно є важливим напрямом підвищення загальної психологічної компетентності фахівців соціально орієнтованих професій.(табл. 2.10).

Таблиця 2.10

Рекомендації щодо розвитку самоефективності

Напрям розвитку	Рекомендації	Приклади
Досвід успіху	Створювати ситуації успіху – починати з простих завдань, поступово ускладнювати, фіксувати навіть невеликі досягнення	Вправа «Список досягнень»: Щоденно записувати 3 речі, які вдалося зробити добре. *Приклад:* «Сьогодні я зміг заспокоїти роздратованого клієнта, вчасно здав звіт, запропонував нову ідею на нараді»
Спостереження за успіхами інших	Вивчати досвід успішних колег, відвідувати супервізії, брати участь у професійних спільнотах	Вправа «Наслідування майстра»: Обрати колегу з високою самоефективністю, спостерігати за його поведінкою в складних ситуаціях, обговорювати його стратегії. *Приклад:* «Як пані Олена реагує на скарги клієнтів? Які фрази вона використовує? Як тримається?»
Вербальне переконання	Використовувати позитивні самоствердження, отримувати підтримку від керівника та колег	Вправа «Афірмації»: Повторювати вголос або подумки позитивні твердження. *Приклад:* «Я компетентний фахівець. Я маю досвід та знання. Я здатний вирішити цю проблему»
Управління емоційним станом	Навчатися знижувати рівень стресу та тривоги перед складними завданнями	Вправа «Дихання перед стартом»: Перед важливою зустріччю зробити 10 глибоких вдихів-видихів, уявити успішний сценарій подій. *Приклад:* «Я спокійний. Я впевнений. Я знаю, що робити»

Джерело: складено автором

Враховуючи, що 21,2% респондентів мають низький рівень життєстійкості, а особливо проблемним є компонент «прийняття ризику» (30,8% низького рівня), розвиток життєстійкості є важливим завданням для підвищення стресостійкості фахівців (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Рекомендації щодо розвитку компонентів життєстійкості

Компонент	Проблема (за результатами дослідження)	Рекомендації	Приклади вправ
Залученість	25,0% низького рівня	Розвивати здатність отримувати задоволення від діяльності, знаходити сенс у повсякденних справах	Вправа «Щоденні радощі»: Щоденно записувати 3 моменти, які викликали позитивні емоції на роботі. *Приклад:* «Сьогодні клієнт подякував мені за допомогу. Колега пригостив кавою. Я вирішив складне завдання»
Контроль	19,2% низького рівня (найкраще розвинений компонент)	Розвивати віру у власну здатність впливати на результат подій, зменшувати позицію жертви	Вправа «Коло впливу»: Розділити проблему на дві частини: те, на що я можу вплинути, і те, на що ні. Зосередитися на першому. *Приклад:* «Я не можу змінити рішення клієнта, але можу якісно проконсультувати його та запропонувати всі варіанти»
Прийняття ризику	30,8% низького рівня (найпроблемніший компонент)	Розвивати готовність діяти в умовах невизначеності, сприймати зміни як можливості для розвитку	Вправа «Малий ризик»: Щодня робити одну невелику дію поза зоною комфорту. *Приклад:* «Сьогодні я висловлю свою думку на нараді, навіть якщо вона відрізняється від думки більшості. Завтра я візьму на себе відповідальність за новий невеликий проект»

Джерело: складено автором

На основі вищезазначених рекомендацій пропонується комплексна програма тренінгу розвитку саморегуляції для фахівців соціально орієнтованих професій (табл. 2.12). Програма розрахована на 8 занять (по 2 години кожне) та може проводитися як в очному, так і в онлайн-форматі.

Таблиця 2.12

Тематичний план тренінгу розвитку саморегуляції

Заняття	Назва теми	Основні вправи	Очікуваний результат
1	Вступ до саморегуляції. Діагностика	«Мої ресурси», «Яка я людина?», заповнення методик	Усвідомлення власного рівня саморегуляції, мотивація на розвиток
2	Планування та цілепокладання	SMART-цілі, «Карта цілей», «Декомпозиція завдань»	Розвиток навичок планування, зменшення кількості осіб з низьким рівнем планування
3	Моделювання та прогнозування	«Що якщо?», «Аналіз ризиків», «Сценарії майбутнього»	Розвиток здатності передбачати труднощі, зменшення кількості осіб з низьким рівнем моделювання
4	Програмування дій та самостійність	«Алгоритм дня», «Хронометраж», «Самостійне рішення»	Розвиток навичок програмування та автономності
5	Оцінювання результатів та рефлексія	«Рефлексивний щоденник», «Аналіз помилок», «Зворотний зв’язок»	Розвиток навичок самоаналізу та корекції діяльності
6	Гнучкість та адаптивність	«Зміна планів», «Невизначеність – це можливість», «Толерантність до стресу»	Розвиток гнучкості, зменшення кількості осіб з низьким рівнем гнучкості
7	Самоефективність та життєстійкість	«Список досягнень», «Коло впливу», «Малий ризик», афірмації	Підвищення самоефективності та життєстійкості
8	Узагальнення та закріплення	«Мій план розвитку», «Ресурсний конверт», підсумкова діагностика	Закріплення навичок саморегуляції, розробка індивідуального плану розвитку

Джерело: складено автором

Приклад проведення однієї вправи (детальний опис)

Назва вправи: «Зміна планів» (на розвиток гнучкості)

Мета: Розвинути здатність перебудовувати плани при зміні умов, знизити тривожність перед непередбачуваними ситуаціями.

Час: 30-40 хвилин.

Матеріали: Щоденник або блокнот для записів.

Хід виконання:

1. Підготовчий етап (5 хв): Учасники отримують інструкцію: «Протягом наступного тижня ви будете навмисно змінювати свій план дій один раз на день. Це може бути зміна порядку виконання завдань, зміна часу, зміна маршруту, зміна способу виконання звичної дії».

2. Основний етап (7 днів): Кожного дня учасник обирає одну дію для зміни, виконує її по-новому та записує свої відчуття у щоденник за схемою:

- Що я планував змінити?
- Як я це зробив?
- Що я відчував під час зміни (тривогу, розгубленість, інтерес, азарт)?
- Який результат я отримав?
- Що я дізнався про себе?

3. Рефлексивний етап (10 хв): Після тижня практики учасники аналізують свої записи, відповідають на запитання:

- Які зміни були найлегшими? Чому?
- Які – найважчими? Чому?
- Як змінилося моє ставлення до непередбачуваних ситуацій?

Приклад виконання (запис учасника):

«Сьогодні я вирішила поміняти порядок ранкових справ. Зазвичай я спочатку перевіряю пошту, потім п’ю каву, потім планую день. Сьогодні я спочатку випила каву (10 хвилин), потім спланувала день (15 хвилин), а потім вже перевірила пошту (20 хвилин). Я відчувала легке занепокоєння: "А раптом там терміновий лист?!" Але виявилося, що нічого термінового не було. Більше того, випивши каву, я почувалася бадьорішою під час планування і склала більш реалістичний план. Я зрозуміла, що не все потрібно робити за звичним

сценарієм, і що іноді зміни можуть бути корисними».

Для системного розвитку саморегуляції працівників важлива підтримка з боку керівництва та супервізорів. Нижче наведено конкретні рекомендації для управлінців (табл. 2.13).

Таблиця 2.15

Рекомендації для керівників та супервізорів

Напрям діяльності	Рекомендації	Приклади впровадження
Організаційна культура	Створити середовище, де помилки сприймаються як можливість для навчання, а не покарання	Регулярно проводити «аналіз помилок без звинувачень»: «Що ми можемо зробити інакше наступного разу?», а не «Хто винен?»
Супервізія	Включити до супервізійних сесій обговорення регуляторних стратегій	Супервізійне запитання: «Які навички саморегуляції ви використовували у цій ситуації? Які ще могли б використати?»
Наставництво	Досвідчені фахівці (з високим рівнем саморегуляції) стають наставниками для молодих колег	Парне наставництво: молодий фахівець спостерігає за роботою наставника, фокусуючись на його регуляторних стратегіях
Робоче навантаження	Забезпечити чергування напружених та спокійних періодів у роботі	«Золоте правило»: після 2 годин інтенсивної роботи з клієнтами – 30 хвилин адміністративної роботи або відпочинку
Психологічна підтримка	Забезпечити доступ до психологічної допомоги та програм розвитку саморегуляції	Щоквартальні тренінги саморегуляції, індивідуальні консультації з психологом, «кімната відпочинку»

Джерело: складено автором

Для оцінки ефективності впровадження методичних рекомендацій пропонується використовувати наступні критерії (табл. 2.14).

Таблиця 2.14

Критерії ефективності впровадження рекомендацій

Критерій	Показник ефективності	Метод вимірювання
Підвищення рівня саморегуляції	Зменшення кількості осіб з низьким рівнем ССП (з 23,1% до менш ніж 15%)	Повторна діагностика за опитувальником ССП
Підвищення рівня самоефективності	Збільшення кількості осіб з високим рівнем самоефективності (з 25% до більш ніж 35%)	Повторна діагностика за Шкалою самоефективності
Підвищення рівня життєстійкості	Зменшення кількості осіб з низьким рівнем прийняття ризику (з 30,8% до менш ніж 20%)	Повторна діагностика за тестом життєстійкості
Зниження рівня професійного вигорання	Зменшення кількості скарг на емоційне виснаження	Опитування, аналіз лікарняних, плинності кадрів
Задоволеність працею	Збільшення відсотка задоволених роботою (з 60% до більш ніж 75%)	Анонімне опитування працівників

Джерело: складено автром

Розроблені методичні рекомендації спрямовані на розвиток всіх компонентів саморегуляції (планування, моделювання, програмування, оцінювання результатів, гнучкість, самостійність), а також пов’язаних з ними самоефективності та життєстійкості. Особливу увагу приділено найбільш проблемним компонентам – гнучкості (28,8% низького рівня) та прийняттю ризику (30,8% низького рівня). Запропоновані вправи мають конкретний, практичний характер та можуть бути впроваджені як в індивідуальному порядку (щоденники, самостійні вправи), так і в груповому (тренінги, супервізії). Ефективність впровадження рекомендацій оцінюється за допомогою повторної діагностики та аналізу організаційних показників.

Висновок до розділу 2

У другому розділі представлено результати емпіричного дослідження саморегуляції як складової психологічної компетентності фахівців соціально орієнтованих професій. Вибірку дослідження склали 30 респондентів (16 жінок, 14 чоловіків). Використано три методики: опитувальник «Стиль саморегуляції поведінки», Шкалу загальної самоефективності та Тест життєстійкості.

Високий загальний рівень виявлено майже у половини респондентів. Найкраще розвинене планування, найслабший компонент – гнучкість. Це вказує на труднощі адаптації до змінних умов. Середній бал –дорівнює середньому рівню по методиці. Лише деякі респонденти мають максимальний бал. Чоловіки мають вищі за жінок показники. Жоден чоловік не має низького рівня, тоді як серед жінок є особи з критично низькими значеннями. Середній рівень мають переважна більшість вибірки. Найслабший компонент – прийняття ризику. Значна частина фахівців уникає невизначеності, що обмежує професійну гнучкість. Статистично значущих відмінностей не виявлено. Зафіксовано тенденцію до вищої життєстійкості у чоловіків. Чоловіки також мають більший розкид результатів за всіма показниками. Виявлено значущий позитивний зв’язок між життєстійкістю та самоефективністю. Віра у власні сили є важливим ресурсом стресостійкості. Зв’язки саморегуляції з іншими показниками є слабкими та статистично незначущими.

Таким чином, емпіричне дослідження підтвердило значення саморегуляції як ключової складової психологічної компетентності фахівців соціально орієнтованих професій. Виявлені проблемні зони (низька гнучкість, недостатнє прийняття ризику) визначають напрями психологічної підтримки. Запропоновані рекомендації можуть бути використані в практичній роботі психологів, соціальних педагогів та HR-фахівців.

ВИСНОВОК

У кваліфікаційній роботі здійснено теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження особливостей саморегуляції як складової психологічної компетентності фахівців соціально орієнтованих професій. На основі теоретичного аналізу наукових джерел та емпіричного дослідження, яке проводилося серед фахівців соціально орієнтованих професій (вибірка склала 30 респондентів), сформульовано такі висновки.

Теоретичний аналіз засвідчив, що саморегуляція в сучасній психологічній науці розуміється як процес усвідомленого та цілеспрямованого управління особистістю власною діяльністю, поведінкою та психічними станами. Вона є системоутворювальним механізмом психіки, що забезпечує цілісність особистості та її здатність до ефективної взаємодії з навколишнім світом. Структурними компонентами саморегуляції виступають планування, моделювання, програмування, оцінювання результатів, гнучкість та самостійність. Саморегуляція тісно пов’язана з самоефективністю (А. Бандура) та життєстійкістю (С. Мадді), які разом утворюють цілісну систему особистісних ресурсів, що визначають успішність професійної діяльності. У структурі психологічної компетентності фахівця виокремлюється рефлексивно-регулятивний компонент, безпосередньо пов’язаний із механізмами саморегуляції.

Фахівці соціально орієнтованих професій належать до типу «людина – людина» за класифікацією О.М. Кокуна. Їхня професійна діяльність характеризується постійним безпосереднім контактом з людьми, високим рівнем емоційного навантаження, роботою з соціально вразливими групами, необхідністю прийняття відповідальних рішень у стресових та кризових ситуаціях, а також високою ймовірністю виникнення професійного вигорання. Саморегуляція відіграє винятково важливу роль у забезпеченні ефективності професійної діяльності цих фахівців: вона забезпечує цілеспрямоване управління діяльністю, подолання професійного стресу, адаптацію до мінливих умов,

запобігання емоційному вигоранню та розглядається як ключовий особистісний ресурс у межах ресурсного підходу.

Емпіричне дослідження дозволило виявити рівні розвитку саморегуляції та пов'язаних з нею показників у фахівців соціально орієнтованих професій. За результатами діагностики за опитувальником «Стиль саморегуляції поведінки» виявлено, що високий загальний рівень саморегуляції мають майже половина респондентів. Серед структурних компонентів саморегуляції найкраще розвиненою виявилося планування, що свідчить про здатність більшості фахівців чітко ставити цілі та деталізувати плани. Найнижчі показники спостерігаються за шкалою гнучкість: лише декілька респондентів мають високий рівень, що вказує на значні труднощі фахівців у перебудові планів та програм дій при зміні умов професійної діяльності. За шкалами моделювання та програмування також зафіксовано низькі показники.

За Шкалою загальної самоефективності середній бал по вибірці відповідає середньому рівню. Лише частина респондентів досягли максимального бала. Чоловіки мають вищий середній показник, ніж жінки. Жоден чоловік у вибірці не має низького рівня самоефективності, тоді як серед жінок трапляються особи з критично низькими значеннями. За Тестом життєстійкості середній рівень виявлено у переважній більшості респондентів. Найкраще розвиненими компонентами є залученість та контроль. Найнижчі показники спостерігаються за шкалою прийняття ризику; що вказує на те, що значна частина фахівців не схильна ризикувати, віддає перевагу стабільності та передбачуваності.

Порівняльний аналіз за статтю не виявив статистично значущих відмінностей, однак зафіксовано тенденцію до вищої життєстійкості у чоловіків. Чоловіки також мають вищі показники самоефективності. За показником саморегуляції жінки та чоловіки практично не відрізняються. Віковий аналіз показав тенденцію до підвищення всіх показників з віком.

Кореляційний аналіз підтвердив позитивний зв'язок між досліджуваними конструктами. Виявлено статистично значущий помірний зв'язок між життєстійкістю та самоефективністю, що свідчить про те, що віра у власні сили

є важливим ресурсом стресостійкості. Зв’язок між саморегуляцією та самоефективністю наближається до значущого, що дозволяє говорити про тенденцію. Зв’язок між саморегуляцією та життєстійкістю є слабким і статистично незначущим. Отримані результати підтверджують теоретичні положення про взаємозалежність цих конструктів, однак виявляють більш тісний зв’язок саме між життєстійкістю та самоефективністю.

На основі отриманих результатів розроблено методичні рекомендації щодо підвищення рівня саморегуляції працівників соціально орієнтованих професій. Рекомендації включають систему вправ для розвитку кожного компонента саморегуляції (SMART-цілі, «Що якщо?», «Алгоритм дня», «Рефлексивний щоденник», «Зміна планів», «Самостійне рішення»), рекомендації щодо розвитку самоефективності та життєстійкості, комплексну програму тренінгу саморегуляції (8 занять по 2 години), а також рекомендації для керівників та супервізорів щодо створення організаційних умов для розвитку регуляторних навичок працівників.

Проведене дослідження підтвердило, що саморегуляція є ключовою складовою психологічної компетентності фахівців соціально орієнтованих професій. Вона забезпечує цілеспрямоване управління власною діяльністю, адаптацію до мінливих умов, збереження психологічного здоров’я та попередження професійного вигорання. Виявлені проблемні зони (низький рівень гнучкості, прийняття ризику та загальної саморегуляції у значної частини респондентів) визначають пріоритетні напрями психологічної підтримки та розвитку фахівців. Розвиток навичок саморегуляції є необхідною умовою підвищення психологічної компетентності та забезпечення успішної професійної діяльності фахівця соціально орієнтованої професії. Отримані результати та розроблені рекомендації можуть бути використані в роботі практичних психологів, соціальних педагогів, HR-фахівців, а також у процесі професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців соціально орієнтованих професій у закладах вищої освіти.

СПИСОК ВИИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрєєва О. В. Саморегуляція як чинник професійної компетентності фахівця. *Технології розвитку інтелекту*. 2022. Т. 6, № 1. URL: http://psytir.org.ua (дата звернення: 10.03.2025).

2. Базиленко А. К., Кущенко І. В., Раєвська Ю. В. Чинники формування життєстійкості у фахівців психологічної сфери. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2025. Т. 36 (75), № 2. С. 109–112.

3. Басюк Н. А. Емоційний інтелект: становлення та розвиток поняття в зарубіжних дослідженнях. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. Педагогічні науки*. 2022. Вип. 3 (110). С. 253–266.

4. Боковець О. І. Емоційний інтелект як ресурс психічного здоров'я. *Науковий журнал «Габітус»*. 2022. Вип. 37. С. 68–75.

5. Бондарчук О. І. Психологічні особливості саморегуляції діяльності керівників. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2021. 186 с.

6. Бугерко Я. М. Ресурсний підхід в сучасній психології. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2023. Вип. 3. С. 79–84.

7. Ващенко І. В. Життєстійкість як ресурс подолання професійного стресу. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2023. № 2 (26). С. 14–23.

8. Вінцюк Ю. В. Особливості саморегуляції у професійній діяльності психолога. *Психологічні перспективи*. 2022. Вип. 39. С. 45–58.

9. Вдовиченко В. Психологічні ресурси як чинник професійної ефективності практичних психологів / В. Вдовиченко, Л. Мазай. *Вісник Донецького національного університету імені Василя Стуса. Серія «Психологічні науки»*. 2025. № 1 (6). С. 56–73. DOI: https://doi.org/10.31558/2786-8745.2025.1(6)5.

10. Галецька І. І. Самоефективність у структурі соціально-психологічної адаптації. *Вісник Львівського університету. Серія «Філософські науки»*. 2003. Вип. 5. С. 433–442.

11. Головньова О. В. Опитувальник «Стиль мислення». *Бібліотека методичних матеріалів Національної освітньої платформи «Всеосвіта»*. URL: https://surl.li/azabpe (дата звернення: 25.09.2025).

12. Гриньова Н. В. Діагностика та корекція життєстійкості як складової психічного здоров'я особистості. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. 2020. Т. XI: Психологія особистості. Психологічна допомога особистості, Вип. 21. С. 66–79.

13. Ґоулман Д. Емоційний інтелект / пер. з англ. С.-Л. Глумецької. Харків : Віват, 2022. 512 с. (Серія «Саморозвиток»).

14. Гребньова В. В. Самоефективність особистості в умовах невизначеності. Харків : Діса плюс, 2023. 156 с.

15. Гуцол В. В. Саморегуляція емоційних станів у професійній діяльності соціальних працівників. *Соціальна психологія*. 2024. № 1 (45). С. 32–41.

16. Діагностика «емоційного інтелекту» (Н. Холл). *Сайт Полтавського державного аграрного університету*. URL: https://www.pdau.edu.ua/content/diagnostyka-emociynogointelektu-n-holl (дата звернення: 20.10.2025).

17. Діагностика професійного вигорання, MBI. *Тестотека.інфо*. URL: https://testoteka.info/uk/test/org/burnout-maslach (дата звернення: 20.10.2025).

18. Джидар'ян І. О. Психологічна компетентність як детермінанта професійного здоров'я фахівця. *Вісник НАПН України*. 2021. № 3 (2). С. 1–7.

19. Євдокимова О. О. Емоційна саморегуляція в структурі професійної діяльності. *Актуальні проблеми психології*. 2022. Т. 1, вип. 58. С. 72–79.

20. Іванченко Л. М. Ресурси життєстійкості особистості в умовах кризи. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2023. 204 с.

21. Карамушка Л. М. Психологічні засоби саморегуляції персоналу організацій. Київ : Логос, 2020. 312 с.

22. Климанська М. Б. Саморегуляція та професійна компетентність: теоретичний аналіз. *Психологія особистості*. 2023. № 1 (14). С. 55–63.

23. Коваль І. А. Стилі саморегуляції поведінки фахівців соціономічних професій. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2024. Вип. 1. С. 88–95.

24. Кононенко О. І. Психологічна саморегуляція в професійній діяльності педагога. Одеса : ОНУ імені І. І. Мечникова, 2022. 172 с.

25. Кокун О. М. Опитувальник професійної життєстійкості (українська версія). *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2021. № 1 (1). С. 90–104.

26. Кононенко О. І. Психологічна саморегуляція в професійній діяльності педагога. Одеса : ОНУ імені І. І. Мечникова, 2022. 172 с.

27. Латиш Н. А. Емоційний інтелект і саморегуляція: взаємозв'язок у професійній діяльності. *Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2025. Вип. 67. С. 102–111.

28. Лукомська С. О. Ресурсний підхід до подолання кризових ситуацій. *Психологічні технології ефективного функціонування та розвитку особистості: монографія* / за ред. С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової, В. Л. Зливкова. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2019. С. 402–419.

29. Ляска О. П., Курицина М. О. Основні підходи до побудови моделі професійного розвитку особистості. *Менеджмент формування педагогічного кредо майбутнього фахівця фізико-технічного профілю*. 2012. Ч. V. С. 212–215.

30. Мазай Л. Психологічні ресурси як чинник професійної ефективності практичних психологів / Л. Мазай, В. Вдовиченко. *Вісник Донецького національного університету імені Василя Стуса. Серія «Психологічні науки»*. 2025. № 1 (6). С. 56–73. DOI: https://doi.org/10.31558/2786-8745.2025.1(6)5.

31. Максименко С. Д. Психологічні механізми саморегуляції особистості / С. Д. Максименко, Л. Мазай. *Психологія і суспільство*. 2022. № 3. С. 25–38.

32. Моросанова В. І. Стиль саморегуляції поведінки (ССПМ-2020) : методичний посібник / В. І. Моросанова ; адапт. Н. Г. Кондратюк. Київ : Видавничий дім «Слово», 2021. 48 с.

33. Музика О. Л. Психосемантичні основи професійної самоефективності / О. Л. Музика, О. О. Музика, С. О. Ставицька, Г. А. Ставицький. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*. 2024. № 2 (17). С. 41–49.

34. Назаренко Ю. В. Психологічна компетентність соціального працівника: сутність та структура. *Соціальна робота в Україні*. 2023. № 2. С. 41–49.

35. Олефір В. О. Тест життєстійкості (С. Мадді) : коротка версія : методичні рекомендації. Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2019. 24 с.

36. Панок В. Г. Психологічна компетентність як чинник професіоналізації особистості. *Педагогіка і психологія*. 2020. № 4. С. 55–63.

37. Поліщук М. Б., Слюсарчук Ю. М., Слюсарчук О. З. Когнітивні моделі пізнавальних проблемних задач у формуванні навчального процесу. *Наукові записки*. 2018. № 2 (57). С. 64–71.

38. Савченко О. В. Когнітивні та метакогнітивні стратегії розв’язання проблемних питань. *Inforim*. URL: https://surl.lt/gtaqad (дата звернення: 15.10.2025).

39. Ставицька С. О. Самоефективність як предиктор професійного становлення особистості. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2023. Вип. 52. С. 88–96.

40. Шварцер Р. Шкала загальної самоефективності : адаптація українською мовою / Р. Шварцер, М. Єрусалем ; адапт. І. Галецька. *Практична психологія та соціальна робота*. 2004. № 5. С. 28–32.

41. Шевченко Т. М. Саморегуляція як чинник попередження професійного вигорання. *Психологічний часопис*. 2024. Т. 10, № 3. С. 56–64.

42. Bandura A. Self-efficacy : The exercise of control. New York : W. H. Freeman and Company, 1997. 604 p.

43. Hobfoll S. E. Conservation of resources : A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*. 1989. Vol. 44, No. 3. P. 513–524.

44. Hobfoll S. E., Lilly R. S. Resource conservation as a strategy for community psychology. *Journal of Community Psychology*. 1993. Vol. 21. P. 128–148.

45. Maddi S. R. Hardiness : Turning stressful circumstances into resilient growth. New York : Springer, 2013. 198 p.

46. Mazai L. The role and significance of emotional intelligence in providing future psychologists' professional resourcefulness. *Baltic Journal of Legal and Social Sciences*. 2024. No. 1. P. 212–221. DOI: https://surl.li/guthfh.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А – БЛАНКИ МЕТОДИК

Бланк методики «Стиль саморегуляції поведінки» (В.І. Моросанова, адаптація Н.Г. Кондратюк)

Інструкція: Пропонуємо Вам ряд висловлювань про особливості поведінки. Послідовно прочитавши кожне висловлювання, виберіть одну з чотирьох можливих відповідей: «Правильно», «Мабуть, вірно», «Мабуть, невірно», «Неправильно» та поставте відмітку у відповідній графі відповідей. Не пропускайте жодного висловлювання.

1. Свої плани на майбутнє люблю розробляти в найменших деталях.
2. Люблю всякі пригоди, можу йти на ризик
3. Намагаюся завжди приходити вчасно, але тим не менш часто запізнююся.
4. Дотримуюся девізу: «Вислухай пораду, але сроби на власний розсуд».
5. Часто покладаюся на свої здібності орієнтуватися по ходу справи і не прагну заздалегідь уявити послідовність своїх дій
6. Оточуючі відзначають, що я недостатньо критичний до себе і своїх дій, але сам я це не завжди помічаю
7. Напередодні контрольних або іспитів у мене зазвичай з'являлося відчуття, що мені не вистачило 1-2 днів для підготовки.
8. Щоб відчувати себе впевнено, необхідно знати, що чекає на тебе завтра.
9. Мені важко себе змусити щось переробляти, навіть якщо якість зробленого мене не влаштовує.
10. Не завжди помічаю свої помилки, частіше це роблять оточуючі мене люди.
11. Перехід на нову систему роботи не завдає мені особливих

незручностей.

12. Мені важко відмовитися від прийнятого рішення навіть під впливом близьких мені людей.

13. Я не відношу себе до людей, життєвим принципом яких є «Сім разів відміряй, один раз відріж».

14. Ненавиджу, коли мене опікують і за мене щось вирішують.

15. Не люблю багато роздумувати про своє майбутнє.

16. У новому одязі часто відчуваю себе ніяково.

17. Завжди заздалегідь планую свої витрати, не люблю робити незапланованих покупок.

18. Уникаю ризику, погано справляюся з несподіваними ситуаціями.

19. Моє ставлення до майбутнього часто змінюється: то будую «райдужні» плани, то майбутнє здається мені «похмурим»

20. Завжди намагаюся продумати способи досягнення мети, перш ніж почну діяти.

21. Віддаю перевагу зберігати незалежність навіть від близьких мені людей.

22. Мої плани на майбутнє зазвичай реалістичні, і я не люблю їх змінювати.

23. У перші дні відпустки (канікул) при зміні способу життя завжди з'являється почуття дискомфорту.

24. При великому обсязі роботи неминуче страждає якість результатів.

25. Люблю зміни в житті, зміну обстановки і способу життя.

26. Не завжди вчасно помічаю зміни обставин і через це терплю невдачі.

27. Буває, що наполягаю на своєму, навіть коли не впевнений у своїй правоті.

28. Люблю дотримуватися заздалегідь наміченого на день плану.

29. Перш ніж з'ясовувати стосунки, намагаюся уявити собі різні способи подолання конфлікту.
30. У разі невдачі завжди шукаю, що ж було зроблено неправильно.
31. Не люблю посвячувати кого-небудь в свої плани, рідко дотримуюся чужих порад.
32. Вважаю розумним принцип: спочатку треба вплутатися в бій, а потім шукати засоби для перемоги
33. Люблю помріяти про майбутнє, але це скоріше фантазії, ніж реальність.
34. Намагаюся завжди враховувати думку товаришів про себе та свою роботу.
35. Якщо я зайнятий чимось важливим для себе, то можу працювати в будь-якій обстановці.
36. В очікуванні важливих подій прагну заздалегідь уявити послідовність своїх дій за того чи іншого розвитку ситуації.
37. Перш ніж взятися за справу, мені необхідно зібрати докладну інформацію про умови його виконання і супутніх обставин
38. Рідко відступаю від розпочатої справи.
39. Часто допускаю недбале ставлення до своїх зобов'язань в разі втоми і поганого самопочуття.
40. Якщо я вважаю, що правий, то мене мало хвилює думка оточуючих про мої дії.
41. Про мене кажуть, що я «розкидаюся», не вмію відокремити головне від другорядного.
42. Я не вмію і не люблю заздалегідь планувати свій бюджет.
43. Якщо в роботі не вдалося домогтися певної якості, яка б мене влаштовувала, прагну переробити, навіть якщо оточуючим це не важливо.
44. Після вирішення конфліктної ситуації часто подумки до неї

повертаюся, перевіряю вжиті заходи і результати.

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

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

Бланк методики «Шкала загальної самоефективності» (Р. Шварцер, М. Єрусалем, адаптація І. Галецька)

Інструкція: Прочитайте наведені твердження та зазначте, як часто Ви реагуєте таким чином за допомогою варіантів: "Ніколи", "Інколи", "Переважно так", "Так, завжди". Не пропускайте жодного висловлювання.

1. Я завжди можу вирішити складну проблему, якщо достатньо постараюся.

2. Якщо хтось чинить мені опір, я завжди знайду спосіб досягнути свого.

3. Мені легко дотримуватися своїх намірів для досягнення мети.

4. Я переконаний, що успішно впораюсь у несподіваних обставинах.

5. Завдяки власній розважливості я впораюся в неочікуваній ситуації.

6. Я здатний вирішити більшість проблем, якщо докладу необхідних зусиль.

7. Я зберігаю спокій перед труднощами, оскільки вмію долати проблеми.

8. Долаючи проблему, я завжди знаходжу кілька рішень.

9. Коли я в складній ситуації, я зазвичай знаю, що робити.

10. Незалежно від того, що трапилося, я завжди можу зарадити собі.

Бланк методики «Тест життєстійкості» (С. Мадді, коротка версія В.О. Олефіра)

Інструкція: Будь ласка, дайте відповідь на наступні питання, відзначаючи той варіант, який найкращим чином відображає Вашу думку: «Так», «Скоріше так», «Скоріше ні», «Ні» та поставте відмітку у відповідній графі відповідей. Не пропускайте жодного висловлювання.

1. Я завжди впевнений у власних рішеннях.
2. Іноді мені здається, що нікому немає до мене діла.
3. Часом все, що я роблю, здається мені марним.
4. Мене рідко лякають думки про майбутнє.
5. Мені здається, я не живу повним життям, а тільки граю роль.
6. Мені здається, якби в минулому у мене було менше розчарувань і негараздів, мені було б зараз легше жити на світі.
7. Виникаючі проблеми часто здаються мені нерозв’язними.
8. Я рідко шкодую про те, що вже зроблено.
9. Якби я міг, я б багато чого змінив у минулому.
10. Мені здається, життя проходить повз мене.
11. Мої мрії часто збуваються.
12. Часом мені здається, що всі мої зусилля марні.
13. Життя здається мені цікавим і яскравим.
14. У мене немає можливості впливати на несподівані проблеми.
15. Іноді я відчуваю себе зайвим навіть у колі друзів.