

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



НАУКОВІ ПРАЦІ
МІЖРЕГІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

ПСИХОЛОГІЯ

SCIENTIFIC WORKS
OF INTERREGIONAL ACADEMY
OF PERSONNEL MANAGEMENT

PSYCHOLOGY

Випуск 1 (57), 2023



Видавничий дім
“Гельветика”
2023

Редакційна колегія

Раєвська Я. М., доктор психологічних наук, професор, директор Навчально-наукового інституту психології і соціальних наук, Міжрегіональна Академія управління персоналом (головний редактор)

Грись А. М., доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології, Міжрегіональна Академія управління персоналом

Карпенко З. С., доктор психологічних наук, професор, завідувачка кафедри педагогічної та вікової психології, Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Крупельницька Л. Ф., доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психодіагностики та клінічної психології факультету психології, Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Павлюк М. М., доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології, Міжрегіональна Академія управління персоналом

Попович І. С., доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології, Херсонський державний університет

Хміляр О. Ф., доктор психологічних наук, професор, начальник кафедри суспільних наук, Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського

Dr hab Mirucka Beata, Professor, Faculty of Education, University of Białystok (Białystok, Poland)

“Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія” включено до Переліку наукових фахових видань України (категорія “Б”) на підставі Наказу МОН України від 27 вересня 2021 року № 1017 (додаток 3). Спеціальність: 053 – Психологія.

Затверджено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 6 від 31.05.2023)

Свідectvo про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації серія KB № 24778-14718P, видане Міністерством юстиції України 21.04.2021 р.

Журнал включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus International (Республіка Польща)

Статті у виданні перевірені на наявність плагіату за допомогою програмного забезпечення StrikePlagiarism.com від польської компанії Plagiat.pl.

DOI: 10.32689/maup.psych

Наукові праці МАУП. Психологія. 2023. Вип. 1 (57). Київ : Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2023. 52 с.

Публікуються статті науковців, які досліджують актуальні проблеми розвитку психології. Для науковців, викладачів, студентів та всіх, кого цікавить розвиток психологічної науки в Україні.

ЗМІСТ

Олена ВЛАСЕНКО

ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ПОКАЗНИКА РЕФЛЕКСІЇ ПРОФЕСІЙНО-МОВЛЕННЄВОГО
ДОСВІДУ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ..... 5

Заріфе ДОРТЙОЛ, Ісмаїл АЙ

ПЕРЕВІРКА ЗВ'ЯЗКУ МІЖ ЦІЛЯМИ, ЖИТТЯМИ ТА УСПІХОМ
У СТУДЕНТІВ СТАРШОЇ ШКОЛИ.....11

Елеонора КАДЕБСЬКА, Ірина ФАЛОВСЬКА

СОЦІАЛЬНА РОЛЬ СІМ'Ї ЯК СИСТЕМИ ТА ЇЇ СТРУКТУРНА ХАРАКТЕРИСТИКА.....18

Олексій МАРЦЕВ

ГОТОВНІСТЬ ВЧИТЕЛІВ ДО ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНО БЕЗПЕЧНОГО
ІНКЛЮЗИВНОГО ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА.....24

Ірина ПОСПЕЛОВА, Анна КОЛЕСНІКОВА

ЕМОЦІЙНІ ПРОЯВИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ
БАНКІВСЬКОГО СЕКТОРУ.....29

Олена СТАРИНСЬКА

ЗВ'ЯЗКИ МІЖ КОМПОНЕНТАМИ СОЦІАЛЬНОГО
Й ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ..... 35

Оксана ФУШТЕЙ, Ірина САРАНЧА

ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ДІТЕЙ,
ЯКІ ПЕРЕЖИЛИ ТРАВМАТИЧНИЙ ДОСВІД ВОЄННИХ ДІЙ..... 41

Галина ЧАЙКА

ВПЛИВ БАЗОВОЇ ДОВІРИ НА ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ЛЮДИНИ.....46

УДК 159.922

DOI <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2023.1.1>**Олена ВЛАСЕНКО**

кандидат економічних наук, доцент, Міжрегіональна Академія управління персоналом,
вул. Фрометівська, 2, м. Київ, Україна, 03039
ORCID: 0000-0002-1011-1965

Olena VLASENKO

PhD, Associate Professor, Interregional Academy of Personnel Management, 2 Frometivska str., Kyiv,
Ukraine, 03039
ORCID: 0000-0002-1011-1965

ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ПОКАЗНИКА РЕФЛЕКСІЇ ПРОФЕСІЙНО-МОВЛЕННЕВОГО ДОСВІДУ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

RESEARCH OF THE LEVEL OF REFLECTION OF PROFESSIONAL SPEECH EXPERIENCE OF FUTURE MANAGERS

Визначено, що опанування навички професійного мовлення є одним із завдань, що ставиться перед майбутнім менеджером на шляху набуття професійної компетентності. Категорією, що характеризує успішне оволодіння навички використання професійного мовлення є професійно-мовленнєва компетентність. Одним з показників, що її характеризує є рівень рефлексії професійно-мовленнєвого досвіду. Він показує здатність особистості осмислювати власний професійно-мовленнєвий досвід та оцінювати релевантну інтерпретацію професійних повідомлень.

Метою роботи є аналіз результатів емпіричного дослідження рівня показника рефлексії професійно-мовленнєвого досвіду майбутніх менеджерів.

Проведене автором емпіричне дослідження рівня показника рефлексії професійно-мовленнєвого досвіду проводилося за допомогою «Методики визначення рівня рефлексивності» А. Карпова і В. Пономарьової та тесту М. Снайдера «Показник внутрішнього контролю». Загальна кількість респондентів склала 252 абітурієнта ВНЗ України за спеціальністю «Менеджмент». Був проведений аналіз рівня цього показника у бакалаврів та магістрів.

Науковою новизною стало емпіричне визначення рівня рефлексії професійно-мовленнєвого досвіду у майбутніх менеджерів.

Висновки. Результати емпіричного дослідження свідчать, що більшість респондентів (від 69% до 78% за різними групами), мають низький та дуже низький рівень рефлексії. Це свідчить, що вони не мають бажання опрацювати минулий професійно-мовленнєвий досвід та надалі будуть припускатися помилок. Середній рівень внутрішнього контролю мають 56% респондентів, що свідчить про їх щирість, але не стриманість у своїх емоційних проявах. Таким чином, вважаємо за необхідне підвищити рівень внутрішнього контролю та рефлексії професійно-мовленнєвої діяльності майбутніх менеджерів.

Ключові слова: рефлексія, професійне мовлення, професійно-мовленнєва компетентність.

It is determined that mastering professional speech skills is one of the tasks facing the future manager on the way to acquiring professional competence. The category characterizing the successful mastery of professional speech skills is professional speech competence. One of the indicators characterizing it is the level of reflection of professional speech experience. It shows the individual's ability to comprehend his/her own professional speech experience and evaluate the relevant interpretation of professional messages.

The purpose of the work is to analyze the results of the empirical study of the level of reflection of professional speech experience of future managers.

The author conducted the empirical study of the level of reflection of professional speech experience using the Methodology for determining the level of reflexivity by A. Karpov and V. Ponomariova and M. Snyder's Internal Control Indicator test. The total number of respondents was 252 management applicants to Ukrainian universities. One has analyzed the level of this indicator among Bachelors and Masters.

Empirical definition of the level of reflection of professional speech experience of future managers has become a scientific novelty.

Conclusions. *The results of the empirical study show that the majority of respondents (from 69% to 78% by different groups) have a low and very low level of reflection. It means that they have no desire to process past professional speech experience and will continue to make mistakes. 56% of respondents have an average level of internal control, which indicates their sincerity, but not restraint in their emotional manifestations. Thus, we consider it necessary to increase the level of internal control and reflection of professional speech activities of future managers.*

Key words: reflection, professional speech, professional speech competence.

Актуальність дослідження. Опанування навички професійного мовлення є одним із завдань, що ставиться перед майбутнім менеджером на шляху набуття професійної компетентності. Професійне мовлення забезпечує не тільки ефективну комунікацію, але є передумовою швидкого надбання інших компетентностей менеджера. Категорією, що характеризує успішне оволодіння навичкою використання професійного мовлення є професійно-мовленнєва компетентність. Одним з показників, що її характеризує, є рівень рефлексії професійно-мовленнєвого досвіду.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про недостатність висвітлення питань рефлексії професійно-мовленнєвого досвіду у професійній діяльності менеджера. Проводили дослідження рефлексії вчені: О. Алексєєв, О. Асмолов, В. Войтко, В. Давидов, Л. Захарова, А. Карпов, Д. Леонтьєв, В. Пономарьова, Л. Рувінський, І. Семенова, А. Соловйова, М. Снайдер, С. Стеблюк, В. Староста та ін. Однак в їх дослідженнях не проаналізовано рівень рефлексії професійно-мовленнєвого досвіду у майбутніх менеджерів.

Метою дослідження є аналіз результатів емпіричного дослідження рівня показника рефлексії професійно-мовленнєвого досвіду майбутніх менеджерів.

Виклад основного матеріалу. З позиції психології, рефлексія розглядається як категорія самоусвідомлення та адаптації особистості до зовнішнього оточення. Вважаємо, «що рефлексія – це не просто розуміння суб'єктом самого себе, але і розуміння того, яким чином навколишні знають і розуміють рефлексуючу особистість, її особистісні особливості, емоційні реакції та когнітивні уявлення», крім того виходимо з того, що «рефлексивність – здатність людини до самозвіту про фіксовані факти свідомості, до самоаналізу власних психічних станів» [1, с. 83].

Вплив рефлексії на професійну діяльність особистості підкреслюють більшість науковців. «У взаємозв'язку інтелектуального й особистісного в психіці людини рефлексія розширює свої функції впливу на розвиток і саморозвиток особистості фахівця» [2, с. 48], «рефлексія у всій її багатовимірності стає важливою психічною та діяльнісною складовою професійної майстерності у багатьох галузях» [5, с. 6], «рефлексія забезпечить актуалізацію процесів самоорганізації та саморегуляції, мобілізуючи особистий потенціал, інтелектуальні, емоційні, поведінкові ресурси» [7, с. 104]. Крім того, «особистісна рефлексія – інтегративне утворення, яке «на

основі аналітичної, пізнавальної та контролюючої функції індивідуальної самосвідомості» дає можливість «досягти успішної самореалізації в професійній діяльності» [3, с. 237].

Необхідно відмітити, що зміни відбуваються саме у свідомості індивіду. «Систематичність акцентування уваги в рефлексії забезпечує появу реконструктивних, прогностичних і проектних уявлень про хід зміни професійних здібностей у контексті лінії змін себе як суб'єкта й особистості». При чому, «чим ретельніший такий рефлексивний аналіз, тим конкретнішими є проекти самозміни, саморозвитку, участі у зовнішньо організованому навчанні, тим точніше постановка основних задач в управлінні у контексті реалістичного погляду на свої власні можливості» [1, с. 84].

Ці знання спонукають особистість до розвитку. «Рефлексія як відображення у свідомості власних уявлень у психічному розвитку людини виступає одним із продуктивних типів зв'язку особистості з предметами та явищами оточуючого світу, що пізнаються, та самим собою. Вона – один із «пояснювальних принципів» психічного розвитку» [2, с. 50].

З позиції управління підкреслює важливість рефлексії А. Пилипенко, «реалізації рефлексивної взаємодії учасників інтегрованих структур бізнесу під час здійснення процесів розвитку» [6, с. 61].

Таким чином, вважаємо, що показник рефлексії професійно-мовленнєвого досвіду майбутніх менеджерів показує здатність особистості осмислювати власний професійно-мовленнєвий досвід та оцінювати релевантну інтерпретацію професійних повідомлень.

В нашому емпіричному дослідженні брали участь абітурієнти, що навчались на IV курсі бакалаврату (перший, бакалаврський рівень ЗВО IV рівня акредитації) та на I курсі магістратури (другий, магістерський рівень ЗВО IV рівня акредитації) за спеціальністю 073 «Менеджмент». Емпіричне дослідження проводилося за допомогою «Методики визначення рівня рефлексивності» А. Карпова і В. Пономарьової та тесту М. Снайдера «Показник внутрішнього контролю». Загальна кількість респондентів склала 252 абітурієнта ВНЗ України, з них 126 магістрів та 126 бакалаврів.

Для визначення здатності особистості осмислювати власний професійно-мовленнєвий досвід використовуємо методику – «Методика визначення рівня рефлексивності» А. Карпова та В. Пономарьової. Вона характеризує загальний ступінь розвитку рефлексивності особистості. Ця методика призначена для визначення

рівня рефлексії особистості за допомогою суджень, до яких необхідно висловити своє ставлення за допомогою запропонованих варіантів відповідей у відповідності до 7-бальної шкали Ліккерта: 1 – абсолютно неправильно; 2 – неправильно; 3 – швидше неправильно; 4 – не знаю; 5 – скоріше правильно; 6 – правильно; 7 – абсолютно правильно. Надалі всі отримані бали підсумовуються та визначаються такі рівні показника рефлексії професійно-мовленнєвого досвіду: вище 165 балів – дуже високий рівень показника рефлексії професійно-мовленнєвого досвіду; від 146 до 165 балів – високий рівень показника рефлексії професійно-мовленнєвого досвіду; від 116 до 145 балів – середній рівень показника рефлексії професійно-мовленнєвого досвіду; від 96 до 115 балів – низький рівень показника рефлексії професійно-мовленнєвого досвіду; менше 96 балів – дуже низький рівень показника рефлексії професійно-мовленнєвого досвіду.

Дослідження свідчать, що за цією методикою, найбільша частина респондентів 65% ($n=163$) відноситься до низького рівня показника рефлексії професійно-мовленнєвого досвіду, при цьому до дуже низького рівня цього показника відноситься 9% ($n=22$). До середнього рівня показника рефлексії професійно-мовленнєвого досвіду відноситься лише 26% ($n=67$). Аналіз рівнів показників за досліджуваними групами респондентів (бакалаврів та магістрів) засвідчив, що тенденція розподілу рівнів практично не відрізняється (рис. 1).

За цією методикою, рівень рефлексії професійно-мовленнєвого досвіду у магістрів незначно вище. До середнього рівня рефлексії професійно-мовленнєвого досвіду відноситься 31% ($n=39$) магістрів та 22% ($n=28$) бакалаврів. При тому, що до низького рівня рефлексії професійно-мовленнєвого досвіду відноситься 63% ($n=79$) магістрів, при 67% ($n=84$) бакалаврів. У бакалаврів, до респон-

дентів з дуже низьким рівнем цього показника відносяться 11% ($n=14$) абітурієнтів, на відміну від магістрів, де до найнижчого рівня відноситься лише 6% ($n=8$).

Для підтвердження цих емпіричних даних, розраховуємо коефіцієнт Фішера та Стюдента. Коефіцієнт Фішера складає 1,3, що менше ніж f -критичне при кількості ступенів свободи $p < 0,05$; $p < 0,01$. Це підтверджує H_0 – нульову гіпотезу, відповідно якої групи бакалаврів та магістрів є однорідними вибірками в межах своєї групи.

Коефіцієнт Стюдента дорівнює 1,26, що менше ніж t -критичне при кількості ступенів свободи $p < 0,05$; $p < 0,01$. Відповідно до цього, ми приймаємо H_0 – нульову гіпотезу, що говорить про рівність дисперсій цих двох вибірок, тобто відмінності порівнюваних величин статистично є не значимими. Отже, рівень рефлексії професійно-мовленнєвого досвіду у цих двох групах респондентів однаковий.

За результатами проведеного дослідження, більшість респондентів відносяться до низького та дуже низького рівня рефлексивності, що свідчить про виникнення труднощі із плануванням своєї діяльності та відсутності здатності аналізувати свої помилки і успішний досвід минулого. Це вказує на відсутність сформованого бажання особистості до саморозвитку. Хоча людина і може швидко реагувати на запитання, однак при цьому вона надає першу відповідь, що прийшла в голову, не аналізуючи наслідки. Відповідно вважаємо, що для опанування майбутніми менеджерами професійно-мовленнєвої компетентності оптимальним є високий та середній рівень показника рефлексії.

Необхідно зазначити, що менеджер з високим рівнем розвитку рефлексії має підвищений рівень самоконтролю та поведінки в певній ситуації. Його схильність розмірковувати відповіді, зважувати різноманітні варіанти полегшують йому професійну роботу.

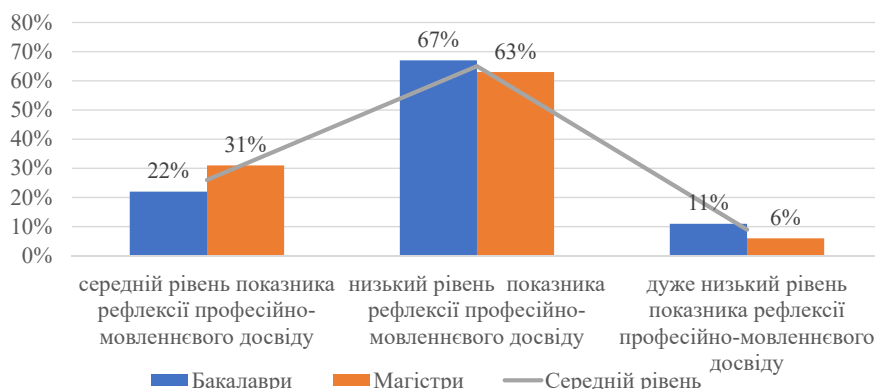


Рис. 1. Рівень показника рефлексії професійно-мовленнєвого досвіду майбутніх менеджерів

Вважаємо, що самоконтроль – це здатність «пригнічувати імпульси до дії, а також здатність змушувати себе ініціювати або упиратися в нудній, важкій чи зненавидженій діяльності» [8, с. 766]. Здатність до самоконтролю є «одним із найпотужніших і найкорисніших пристосувань людської психіки» [10, с. 272].

Кожна людина має свій рівень контролю в певний проміжок часу, який є дуже різним в залежності від обумовленості ситуації, вибір щодо регулювання емоцій можуть різнитися залежно від завдання самоконтролю чи поведінки [9].

Вважаємо, «якщо в людини не сформований самоконтроль або його сформованість є неповною, а також наявне небажання ним користуватися, то це призводить до формування в особистості шкідливих адикцій, асоціальної поведінки; тягне за собою невдачі в професійній сфері» [4, с. 135–136].

Взаємопов'язаним та обумовлюючим фактором набуття здатності до рефлексії професійного мовлення є наявність внутрішнього контролю професійно-мовленнєвої діяльності особистості. За допомогою тесту М. Снайдера «Показник внутрішнього контролю» визначаємо рівень показника внутрішнього контролю професійного мовлення. На викладені питання респонденту необхідно було відповісти «Так» чи «Ні». Далі у відповідності до ключа нараховується по 1 балу за відповіді: «Ні» на питання № № 1, 5 і 7 і за відповідь «Так» на всі інші.

Надалі всі отримані бали підсумовуються та визначаються такі рівні показника внутрішнього контролю: вище 8 балів – дуже високий рівень показника внутрішнього контролю; від 7 до 8 балів – високий рівень показника внутрішнього контролю; від 4 до 6 балів – середній рівень показника внутрішнього контролю;

від 2 до 3 балів – низький рівень показника внутрішнього контролю; менше 2 балів – дуже низький рівень показника внутрішнього контролю.

За результатами дослідження, проведеного за цією методикою, найбільша частина респондентів 56% ($n=141$) відноситься до середнього рівня показника внутрішнього контролю професійно-мовленнєвої діяльності, при цьому до високого рівня внутрішнього контролю відноситься 40% ($n=102$), а до дуже високого рівня цього показника відноситься 4% ($n=9$). Аналіз рівнів показників за досліджуваними групами респондентів (бакалаврів та магістрів) засвідчив, що тенденція змін практично не відрізняється (рис. 2). Середньо-зважене відхилення показників становило 1,3%.

Для підтвердження цих емпіричних даних, розраховуємо коефіцієнт Фішера та Стьюдента. Коефіцієнт Фішера складає 1,05, що менше ніж f – критичне при кількості ступенів свободи $p < 0,05$; $p < 0,01$. Це підтверджує H_0 – нульову гіпотезу, відповідно якої групи бакалаврів та магістрів є однорідними вибірками в межах своєї групи.

Коефіцієнт Стьюдента дорівнює 0,19, що менше ніж t -критичне при кількості ступенів свободи $p < 0,05$; $p < 0,01$. Відповідно до цього, ми приймаємо H_0 – нульову гіпотезу, що говорить про рівність дисперсій цих двох вибірок, тобто відмінності порівнюваних величин статистично є не значимими. Отже, рівень показника внутрішнього контролю ПМД у цих двох групах респондентів однаковий.

Менеджери з високим рівнем внутрішнього контролю професійно мовленнєвої діяльності мають звичку до самоспостереження. Вони добре знають, де і як себе вести та можуть

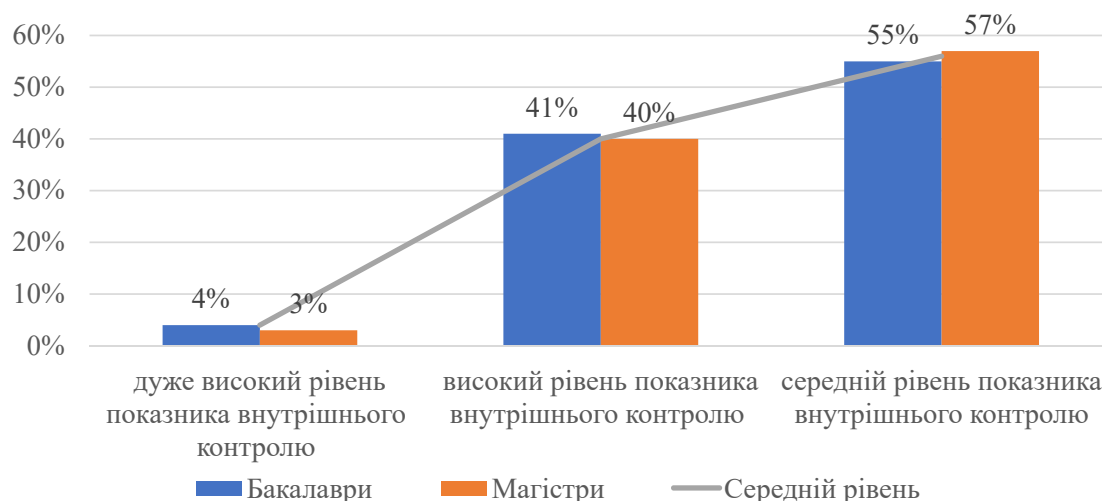


Рис. 2. Рівень показника внутрішнього контролю професійного мовлення майбутніх менеджерів

управляти вираженням своїх емоцій. Грунтуючись на тому, що, у більшості випадків, менеджер повинен працювати у непрогнозованих та слабо прогнозованих ситуаціях, високий рівень цього показника є сприятливим для надбання професійно-мовленнєвої компетентності.

При середньому рівні внутрішнього контролю особистість є щирою, але не стриманою у своїх емоційних проявах, однак зважає, у своїй поведінці, на оточуючих людей. Зважаючи на те, що більшість респондентів відносяться до середнього рівня внутрішнього контролю, вважаємо за необхідне підвищити рівень саморегуляції уваги та проявів почуттів в процесі професійного мовлення, що стане психологічною передумовою опанування професійно-мовленнєвої компетентності на високому рівні.

Висновки. Категорією, що характеризує успішне оволодіння навичкою використання професійного мовлення є професійно-мовленнєва компетентність. Одним з показників, що її характеризує, є рівень рефлексії професійно-мовленнєвого досвіду, який показує

здатність особистості осмислювати власний професійно-мовленнєвий досвід та оцінювати релевантну інтерпретацію професійних повідомлень.

Результати емпіричного дослідження свідчать, що більшість респондентів (від 69% до 78% в різних групах), мають низький та дуже низький рівень рефлексії. Це свідчить, що вони не мають бажання опрацювати минулий професійно-мовленнєвий досвід та надалі будуть припускати помилок. Середній рівень внутрішнього контролю мають 56% респондентів, що свідчить про їх щирість, але не стриманість у своїх емоційних проявах. Таким чином, вважаємо за необхідне підвищити рівень внутрішнього контролю та рефлексії професійно-мовленнєвої діяльності майбутніх менеджерів.

Зважаючи на важливість професійно-мовленнєвої компетентності для менеджерів та недостатню вивченість впливу рівня рефлексії професійно-мовленнєвого досвіду на їх професійне мовлення, вважаємо за актуальне подальше глибинне дослідження цього наукового напрямку.

Література:

1. Блохіна, І. О. Значення рефлексії в діяльності фахівців з управління закладами освіти. *Габітус*. 2020. Вип. 19. С. 81–85. <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.19.14>
2. Бондарь В.І., Макаренко І.Є. Рефлексія у системі управління розвитком самоефективності вчителя. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Педагогічні науки*. 2017. № 4. С. 47–53.
3. Крижановська З.Ю. Особистісна рефлексія як чинник успішної самореалізації особистості. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія Психологічні науки*. Чернівці, 2011. Вип. 94. Т. І. С. 234–238.
4. Оніпко З.С. До проблеми визначення сутності самоконтролю особистості. *«Габітус»*. 2022. Вип. 33 С. 133–137. <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2022.33.23>
5. Павелків Р.В. Рефлексія як механізм особливо-професійного становлення майбутніх вчителів. *Психологія: реальність і перспективи. Збірник наукових праць РДГУ*. № 12, 2019, С. 5–11. http://dx.doi.org/10.35619/prap_rv.vi12.38
6. Пилипенко А.А. Організація рефлексивного управління розвитком підприємств та їх інтегрованих об'єднань. *Управління розвитком*. 2015. № 1. С. 58–62.
7. Хілько С.О. Дослідження впливу рефлексії на формування толерантності до невизначеності у майбутніх психологів. *Вісник післядипломного освіти. Серія : Соціальні та поведінкові науки*. 2019. Вип. 10. С. 97–119. <https://doi.org/10.32405/2522-9931/2522-9958>
8. Carver, C. S. (2010). Personality. In R. F. Baumeister & E. J. Finkel (Eds.), *Advanced social psychology: The state of the science* (pp. 757–794). *Oxford*.
9. Michelle Tornquist & Eleanor Miles (2022) Trait self-control and beliefs about the utility of emotions and emotion regulation in self-control performance, *Self and Identity*, <https://doi.org/10.1080/15298868.2022.2146183>
10. Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of Personality*, 72(2), 271–324. <https://doi.org/10.1111/j.0022-3506.2004.00263.x>

References:

1. Blokhina, I.O.(2020) Znachennia refleksii v diialnosti fakhivtsiv z upravlinnia zakladamy osvity [The importance of reflection in the activities of specialists in the management of educational institutions] [in Ukrainian]. <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.19.14>
2. Bondar, V.I. (2017) Refleksiiia u systemi upravlinnia rozvytkom samoefektyvnosti vchytelia [Reflection in the system of managing the development of teacher self-efficacy] [in Ukrainian].

3. Kryzhanovska, Z.Yu. (2011) Osobystisna refleksiiia yak chynnyk uspishnoi samorealizatsii osobystosti [Personal reflection as a factor of successful self-realization of the individual] [in Ukrainian].
4. Onipko, Z.S. (2022) Do problemy vyznachennia sutnosti samokontroliu osobystosti [To the problem of determining the essence of personality self-control] [in Ukrainian]. <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2022.33.23>
5. Pavelkiv, R.V. (2019) Refleksiiia yak mekhanizm osoblyvo-profesiinoho stanovlennia maibutnikh vchyteliv [Reflection as a mechanism of especially professional formation of future teachers] [in Ukrainian]. http://dx.doi.org/10.35619/prap_rv.vi12.38
6. Pylypenko, A.A. (2015) Őrhanizatsiia refleksyvnoho upravlinnia rozvytkom pidpriemstv ta yikh intehrovanykh obiednan. [Organization of reflective management of the development of enterprises and their integrated associations] [in Ukrainian].
7. Khilko, S.O. (2019) Doslidzhennia vplyvu refleksii na formuvannia tolerantnosti do nevyznachenosti u maibutnikh psykholohiv [Study of the impact of reflection on the formation of tolerance to uncertainty in future psychologists] [in Ukrainian]. <https://doi.org/10.32405/2522-9931/2522-9958>
8. Carver, C. S. (2010). Personality. In R. F. Baumeister & E. J. Finkel (Eds.), *Advanced social psychology: The state of the science*. [in English]
9. Michelle Tornquist & Eleanor Miles (2022) Trait self-control and beliefs about the utility of emotions and emotion regulation in self-control performance, *Self and Identity*. [in English] <https://doi.org/10.1080/15298868.2022.2146183>
10. Tangney, J. P., Baumeister, R. F., & Boone, A. L. (2004). High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. [in English] <https://doi.org/10.1111/j.0022-3506.2004.00263.x>