ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ І.І. МЕЧНИКОВА

(повне найменування закладу вищої освіти)

 Факультет психології та соціальної роботи

(повне найменування факультету)

Кафедра диференціальної і спеціальної психології

(повна назва кафедри)

**Кваліфікаційна робота**

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

**«Вплив життєстійкості на лідерські якості особистості»**

(тема кваліфікаційної роботи українською мовою)

**«The influence of resilience on leadership qualities of a person»**

 (тема кваліфікаційної роботи англійською мовою)

 Виконала: здобувачка заочної форми навчання

 спеціальності 053 Психологія

 (код, назва спеціальності)

 Освітня програма «Психологія»

 (назва)

 Гребенюк Міла Олександрівна

 (прізвище, ім’я, по-батькові здобувача)

 Керівник: д. психол. н., професор Чернявська Т.П. \_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (науковий ступінь, вчене звання, прізвище, ініціали) (підпис)

 Рецензент: к. психол. н., доцент Гузенко В.А.

 (науковий ступінь, вчене звання, прізвище, ініціали)

|  |  |
| --- | --- |
| Рекомендовано до захисту:Протокол засідання кафедри\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№ \_\_\_ від \_\_\_\_.\_\_\_\_. 2022 р. Завідувач(ка) кафедри Родіна Н.В. (підпис) (прізвище, ім’я) | Захищено на засіданні ЕК № \_\_\_\_\_протокол № \_\_від \_\_\_\_.\_\_\_\_.2022 р. Оцінка\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_ \_\_\_/\_\_\_\_\_(за національною шкалою/шкалою ЕСТS/ бали)Голова ЕК \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (підпис) (прізвище, ім’я) |
|  |  |

**Одеса 2022**

ЗМІСТ

ВСТУП………………………………………………………………………..3

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ВПЛИВУ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ НА ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ ОСОБИСТОСТІ

* 1. Лідерські якості особистості в контексті теорій лідерства……….....8
	2. Психологічна сутність життєстійкості особистості………………...21
	3. Життєстійкість як важливий компонент лідерського потенціалу менеджера………………………………………………….…..29

Висновки до першого розділу …………………………………………….38

РОЗДІЛ 2. ПРОГРАМА ТА МЕТОДИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Загальна характеристика програми дослідження …………………...41

2.2. Методи та методичний інструментарій емпіричного дослідження...45

Висновки до другого розділу ……………………………………….…….52

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВПЛИВУ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ НА ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ

3.1. Психологічні особливості лідерських якостей менеджерів і спеціалістів бізнес-організацій…………………………………..……..…54

3.2. Специфіка проявів життєстійкості та сенсожиттєвих орієнтацій серед двох груп досліджених……………………………………………...61

3.3. Взаємозв'язки між показниками лідерських якостей та життєстійкості………………………………………………………………68

Висновки до третього розділу ……………………………………….……72

ВИСНОВКИ………………………………………………...……………....76

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ………………………...………..88 ДОДАТКИ…………………………………………………………………..91

**ВСТУП**

**Актуальність дослідження.** У той час, коли в нашій країні відбуваються соціально-економічні зміни, велике значення набувають дослідження лідерських якостей особистості, які сприяють розвитку суспільних процесів та наданню спрямованого на інших людей впливу, мета якого – це спонукання їх до руху до досягнення певних цілей.

Актуальним в цих умовах є дослідження впливу життєстійкості на лідерські якості як здібності та готовності особистості зацікавлено брати участь у ситуаціях підвищеної складності та ризику, контролювати їх, керувати ними, вміти сприймати негативні події як досвід та успішно справлятися з ними.

Це особливо важливо в контексті успішної професійної діяльності менеджерів, яка забезпечується їх лідерськими якостями та життєстійкістю, що сприяють реалізації менеджерів як фахівців в управлінській сфері діяльності і підвищенню фізичного і психічного їх здоров’я при подоланні стресів та криз. Тому проблеми лідерських якостей і життєстійкості особистості стають особливо актуальними і виходять на перший план наукового осмислення, а їх подальше дослідження не викликає сумнівів.

Таким чином, існує об’єктивна необхідність у вивченні змісту життєстійкості і її впливу на лідерські якості особистості. Дане дослідження присвячене виявленню психологічного змісту життєстійкості, пошуку взаємозв’язків між життєстійкістю особистості, її компонентами і лідерськими якостями менеджерів.

Феномен лідерства утворює проблематику, популярну на протязі тривалого періоду історії людства. Серед його прихильників: Платон, Аристотель, Макіавеллі, Лебон, Токвіль і багато інших. Інтерес до нього обумовлений тим, що саме з лідерами пов'язані великі відкриття і завоювання, що зробили вирішальний вплив на його розвиток.

Вивчення проблематики лідерства в значній мірі ґрунтувалося на зіставленні феномена лідерства з феноменом керівництва і виявленні рис подібності та відмінності між ними. Інтерес до феномену лідерства у вітчизняній і зарубіжній психології пояснюється тим, що лідерські якості відносяться до числа провідних характеристик особистості сучасної людини. Тому їх формування на різних етапах онтогенезу стає важливим завданням майже всіх галузей психології.

Проблеми лідерства особистості привертали до себе інтерес як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників (B. Avolio, B. Bass, Т. Бендас, М. Бауер, Е. Берн, Е. Borgatta, D. Goleman, Р. Дафт, М. Dickson, S. Zaccaro, Р. Кричевський, Т. Маак, Б. Паригін, Х. Плес, R. Riggio, Л. Скібіцька, R. Stogdill, В. Татенко та ін.).  Лідерські якості особистості досліджували (Т. Бендас, Л. Карамушка, Кокун, Г. Оллпорт, Б. Паригін, R. Stogdill, М. Furtner, Т. Чернявська та ін.).

Проблематику лідерства в контексті психології менеджменту вивчали У. Бенніс, Л. Карамушка, М. Ткаліч, Р. Томас, Х. Оуен, Т. Чернявська та ін.).

Поняття життєстійкості, введене S. Maddi і S. Kobasa, невід'ємна складова людського існування, яка розглядається як переконання людини, які дозволяють йому залишатися активним і перешкоджають негативним наслідкам стресів. Як і мужність, життєстійкість може не збігатися з реальністю. Реакція на стрес стає менш болючою. Вона грає важливу роль в особистості менеджера, в стійкості при подоланні перешкод та негаразд у його професійній діяльності.

Життєстійкість відноситься до категорій психології особистості, які розширюють адаптаційний потенціал особистості. Проблемам психологічних особливостей життєстійкості, саморегуляції самоефективності присвячені наукові праці вчених (А. Bandura, Л. Дика, S. Kobasa, А. Лактіонова, У. Ланг, Д. Леонтьєв, Е. Locke, S. Maddi, А. Махнач, Л. Молчанова, Р. Мей, М. Одінцова, Є. Рассказова, Т. Титаренко, Т. Чернявська та ін.).

Життєстійкість необхідна менеджерам, професійна управлінська діяльність яких відбувається у складних конкурентних умовах, що потребують: енергійності, ініціативності, сильного характеру для того, щоб справлятися з навантаженнями в роботі; гнучкості, пластичності в спілкування з різними за психологічними типами співробітниками, клієнтами, партнерами, та іншими партнерами в ділової комунікації; готовності до ризику; уникнення різних деструктивних змін особистості в результаті професійного вигорання, часто властивого представникам цієї професії (В. Банников, І. Бех, Л. Дика, А. Занковський, А. Лактіонова, С. Максименко, Н. Родіна, J. Hollenbeck, Т. Чернявська, J. Wagner та ін.).

Отже, актуальність та соціальна значущість проблеми впливу життєстійкості на лідерські якості особистості та її недостатня наукова вивченість обумовили вибір теми дослідження «Вплив життєстійкості на лідерські якості особистості».

**Мета дослідження** полягає в теоретичному аналізі та емпіричному дослідженні психологічних особливостей взаємозв'язків між життєстійкістю і лідерськими якостями особистості менеджерів.

Для досягнення мети визначено такі**завдання дослідження**:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблем лідерства, лідерських якостей, життєстійкості особистості в науковій психологічній літературі.
2. Виявити психологічні особливості лідерських якостей менеджерів і спеціалістів бізнес-організацій.
3. Виявити специфіку проявів життєстійкості та сенсожиттєвих орієнтацій серед двох груп досліджених.
4. Визначити взаємозв’язки між показниками лідерських якостей та життєстійкості особистості досліджених.

**Об’єкт дослідження** – цеменеджери та спеціалісти бізнес-організацій.

**Предмет дослідження -** це особливості впливу життєстійкості на лідерські якості особистості менеджерів та спеціалістів бізнес-організацій.

**Теоретико-методологічну основу дослідження** склали основні положення:

* суб'єктно-діяльнісного (К. Абульханова, Б. Ананьєв, С. Максименко, В. Татенко, Т. Титаренко) та системного (Б. Ананьєв, Б. Ломов, С. Максименко) підходів;
* екзистенціальної психології (Д. Леонтьєв, S. Maddi, А. Маслоу, Р. Мей, S. Kobasa, К. Роджерс, В. Франкл, М. Хайдеґґер),
* сучасної позитивної психології, стосовно розвитку та самоактуалізації особистості (А. Маслоу, С. Максименко, М. Селігман, М. Чиксентмігайї);

- про життєстійкість, мужність, сформульовані в концепціях (А. Bandura, Д. Леонтьєв, S. Maddi, Р. Мей, S. Kobasa, М. Одінцова, Т. Титаренко);

- психології лідерства (B. Avolio, B. Bass, Т. Бендас, М. Бауер, Е. Берн, Е. Borgatta, D. Goleman, S. Zaccaro, Р. Кричевський, Б. Паригін, R. Stogdill, В. Татенко);

* лідерства в менеджменті та бізнесі (У. Бенніс, Л. Карамушка, Р. Томас, Х. Оуен, Т. Чернявська).

**Методи дослідження.** З метою вирішення поставлених дослідницьких завдань у роботі використані такі методи:

* **теоретичні** - аналіз, синтез, узагальнення, систематизація теоретичних концепцій і положень щодо професійно-комунікативних здібностей і креативності особистості;
* **емпіричні:**
1. методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жариков, Є. Крушельницький) для оцінювання здатності людини бути лідером;
2. багатофакторний опитувальник лідерства (Multifactor leadership questionnaire) (B. Bass, B. Avolio) для визначення який стиль лідерства демонструє людина;
3. методика «Тест життєстійкості» (адаптація Д. Леонтьєва, Є. Рассказової) англомовний варіант тесту життєстійкості S. Maddi для вивчення життєстійкості особистості;
4. методика сенсожиттєвих орієнтацій (тест СЖО Д. Леонтьєва) для дослідження життєвих орієнтацій особистості;
* **статистичної обробки отриманих даних** - описова статистика, порівняльний аналіз отриманих даних; лінійний кореляційний аналіз К. Пірсона. Розрахунки виконувалися за допомогою пакета статистичного аналізу SPSS 26.0 для Windows ХР, «Statistic for Windows ХР».

**База проведення емпіричного дослідження –** це підприємства та бізнес-організації: «Укр-Прокат» (Одеса, Харків, Львів, Київ).

**Опис вибірки**: у дослідженні взяли участь 60 респондентів – представників підприємств та бізнес-організацій у віці від 27 до 42 років. З них менеджерів середньої ланки (n=28) та спеціалістів (n=32) бізнес-організацій.

**Практична значущість дослідження** визначається: можливістю використання запропонованих психодіагностичних методів для виявлення психологічних особливостей лідерських якостей та життєстійкості особистості; необхідністю врахування отриманих результатів при професійному навчанні менеджерів.

Теоретичні та практичні матеріали дослідження можуть бути використані у навчальному процесі вищих навчальних закладів при викладанні дисциплін «Актуальна психологія менеджменту», «Психологія бізнесу» та інші.

**Структура роботи**: дана робота містить вступ, три розділи, висновки до кожного розділу, загальні висновки, список використаних джерел (84 найменувань, з них 16 - іноземних), додатки. Робота містить 13 таблиць та 6 рисунків. Основний текст викладено на 82 сторінках. Повний обсяг роботи – 96 сторінок.

**РОЗДІЛ 1**

**ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ВПЛИВУ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ НА ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ ОСОБИСТОСТІ**

У цьому розділі висвітлено концептуальні засади вивчення проблем лідерських якостей в контексті теорій лідерства та життєстійкості особистості. Розглянута життєстійкість як важливий компонент лідерського потенціалу менеджера.

* 1. **Лідерські якості особистості в контексті теорій лідерства**

Останнім часом відбуваються кардинальні соціально-економічні та політичні зміни у всьому світі, швидкими темпами розвиваються процеси глобалізації, змінюється становище та значення персоналу в організації. Жорстка конкуренція та висока швидкість змін у діловому світі висувають особливі вимоги до керівників. Найважливішим компонентом керівництва стає лідерство.

Лідерські якості особистості визначаються як інтегровані моделі особистих характеристик, які відображають ряд індивідуальних відмінностей і сприяють послідовній успішності та ефективності лідера у різних групових і організаційних ситуаціях (S. Zaccaro; S. Zaccaro, C. Kemp, & P. Bader) [83; 84].

Словник іноземних слів стверджує, що поняття «лідер» прийшло в тезаурус сучасної психології з англійського «leader», що перекладається українською мовою як «ведучий», «керівник» та означає «голова», «вождь», «особа, яка йде попереду і веде за собою» [13].

Енциклопедичний словник «Людина, анатомія, фізіологія, психологія» визначає поняття «лідер» як член малої групи, що має вплив на інших її членів при виконанні спільної діяльності, при спілкуванні, за яким вона визнає право приймати відповідальні рішення у значущих для неї ситуаціях. На лідерську роль людина висувається стихійно внаслідок визнання членами групи її переваги у чомусь [63].

Великий тлумачний психологічний словник визначає поняття «лідерство» як позначення здійснення та забезпечення повноважень влади та впливу всередині соціальної групи; тобто функціонувати як лідер означає здійснювати лідерство [14].

Також лідерство визначають як феномен, який відноситься до групових динамічних процесів та характеризує відносини домінування та підпорядкування. Лідерство є результатом дії як об’єктивних факторів (групових цілей та завдань у конкретних ситуаціях), так і суб’єктивних (групових цінностей, мотивів; особистісних особливостей окремих членів групи) [51].

Р. Кричевський вважає, що суттєвий вплив лідера на групу чи на колектив забезпечується тим, що ціннісний потенціал лідера є найбільшим серед усіх членів групи [30].

Лідерська поведінка виявляється у прагненні мати вище становище у структурі організації, суспільства, держави. Лідерство пов’язане з різноманітними чинниками, такими як: здібності та таланти, досвід, освіта, здібності, професіоналізм, енергійність, продуктивність, фінансові можливості, зв’язки з могутніми людьми. Лідерство притаманне різним областям людської діяльності: великим корпораціям та малому бізнесу, спорту великих досягнень та будь-яким спортивним змаганням, політичній діяльності, навчанню та іншим областям. Більш гостра боротьба йде за політичну та фінансову владу, оскільки вони є універсальними чинниками задоволення решти потреб.

Розглянемо еволюцію основних теорій та концепцій лідерства та підходів, на яких вони базуються, які на наш погляд найбільш важливі у контексті нашого дослідження впливу життєстійкості на лідерські якості особистості, такі як:

* теорії «великої людини» (E. Borgatta, М. Вебер, Т. Карлейл) [73; 16; 7];

теорії лідерських якостей (R. Cattell, N. Kristy, G. Stice; Г. Оллпорт; R. Stogdill; S. Zaccaro, C. Kemp & P. Bader) [74; 48; 81; 84];

* поведінковий підхід (Р. Блэйк, Д. Моутон; К. Левін,) [12; 7];
* ситуаційні теорії (А. Bandura & E, Locke; Дж. Роттер, Ф. Фідлер) [70; 7];
* гуманістичний підхід (А. Маслоу, К. Роджерс) [40; 53].

Одними з ранніх наукових теорій лідерства є *теорії «великої людини»* також їх називають теоріями «героїв» – це перши теорії та концепції, в яких аналізується психологічна природа та особливості геніальних, обдарованих великих людей та виявляється вплив їх психопатологічних станів на динамічні особливості геніальності та обдарованості. В цих теоріях авторами висловлюється думка, що лідером людина стає за рахунок сукупності унікальних уроджених особистісних якостей (Е. Дженнінгс, Дж. Дауд, Т. Карлейл) [7].

Т. Карлейл – один з авторів наукової теорії «великої людини» вивчав лідерські фізичні характеристики, таланти та навички за біографіями реальних великих лідерів. Він стверджував, що розвиток історії визначається волею певних «великих людей», що лідери мають свої особливі унікальні лідерські якості від народження і з’являються великі лідери в той час, коли в них з’являється потреба [7].

Підґрунтям до появи «теорії рис» були роботи: К. Левіна - німецького та американського соціального психолога, який створив когнітивнім як самостійний напрям в соціальній психології, досліджував проблему лідерства та розробив стилі лідерства (авторитарний, демократичний, ліберальний) [7]; М. Вебера, який вивчав «героїчні» аспекти лідерства та висловлював увагу до особистісних рис лідера [16].

За концепцією харизматичного лідерства М. Вебера - німецького соціолога, філософа, політичного економіста, лідерство базується на феномені «харизма», тобто на впливі на інших людей за допомогою так званого магнетизму, а саме особливої привабливості, що забезпечує визнання лідерства та влади над послідовниками [16].

Остаточно оформили теорію «великої людини»  E. Borgatta з колегами у 1954 році.  На групах із трьох осіб вони встановили, що найвищу оцінку від групи отримував та людина, яка мала найвищий показник інтелекту. Враховувалися також лідерські здібності, участь у вирішенні групової задачі та соціометрична популярність. Особа, обрана лідером у першій із груп, зберігала цю позицію й у інших двох групах, тобто ставала «великою людиною». Важливо, що у всіх випадках змінювався лише склад групи та не змінювалися групові завдання та зовнішні умови [73].

Теорії «великої людини» стали передумовою нової важливої наукової думки: якщо унікальні лідерські якості успадковуються, то можна і треба ці лідерські якості визначити. Ця ідея лягла в основу *теорії лідерських якостей* (Г. Оллпорт, R. Stogdill) [48; 81].

Однією з таких теорій є теорія лідерських рис, яка стверджує, що видатні люди від народження мають лідерські якості; лідери мають загальний набір рис, завдяки яким вони займають свої високі позиції в групі чи в колективі і набувають здатності приймати владні рішення щодо інших членів групи (колективу). За цією теорією, якщо людина від народження не отримала лідерських якостей, то вона не стане лідером (R. Cattell, G. Stice & N. Kristy) [74].

Г. Оллпорт, американський психолог, розробник теорії рис особистості, показав, що серед усіх особистісних якостей людини є ті, які забезпечують їй домінуючу позицію серед інших людей. За теорією особистісних якостей у лідера є певна сукупність кардинальних і не змінних з часом якостей, які відрізняють його від інших людей [48].

С. Родс додав до даної концепції, вказавши на те, що при можливості виділити спільні лідерські якості, можна було б вже з ранніх років виявляти людей з лідерськими задатками та розвивати їхній лідерський потенціал [7].

Е. Богардус представляє десятки якостей, які повинен мати лідер: уміння передбачати, зовнішня привабливість, почуття гумору, такт та інші. Вчений доводить, що лідер – це людина, що має вроджений біопсихологічний комплекс, що обумовлює його владу над іншими членами групи чи колективу [7].

R. Cattell, G. Stice, N. Kristy, вивчаючи характери людей, виділили три лідерські типи, за якими вони випереджали інших членів групи чи колективу та які відрізняються якостями особистості:

1) «технічний» лідер, який ефективно вирішує тактичні завдання, впливає на підлеглих;

2) «видатний» лідер, який сильніше ніж інші типи лідерів оказує силу впливу на діяльність колективу;

3) «харизматичний» лідер, який силою свого магнетизму викликає найбільшу високий авторитет та симпатію у співробітників. Харизма (від грецької мови charisma - дар, божа благодать, …) – це здатність майже гіпнотично впливати на оточуючих [74].

О. Тид виділяє такі п’ять якостей лідера: великий запас енергії; ціль, яка надихає послідовників на їх досягнення; одержимість внутрішнім інтересом, який трансформується в різні форми впливу; ввічливість та чарівність; порядність, вірність собі, які викликають довіру [7].

R. Stogdill [81] - відомий американський фахівець у галузі вивчення лідерства, та організаційної поведінки, використовуючи теорію рис, показав, що результати більшості досліджень лідерських якостей багато в чому суперечать одне одному. Він наголосив, що в різних обставинах виявлялися лідери, які часом володіють протилежними якостями. Вчений стверджував, що тільки наявність у людини набору особистісних рис не роблять її лідером серед інших людей. На його думку, немає універсальних лідерських якостей. Автор теж розробив певний список загальних лідерських якостей, серед яких виділив такі: інтелект, владу над іншими, впевненість у собі, активність та енергійність, знання справи. R. Stogdill стверджує, що певна сукупність характеристик особистості ще не забезпечує людині успішність та ефективність в професійній управлінській діяльності. Важливо і те, що структура професійно важливих особистісних якостей керівника повинна бути певним чином співвіднесена з особистісними якостями його безпосередніх підлеглих [81].

У сучасних дослідників є більш точні методи психологічної діагностики особистісних якостей ніж раніше, що дозволяє їм повернутися до концепції рис особистості.

Р. Чапмен пропонує свій список лідерських якостей: проникливість, здоровий глузд, вміння генерувати ідеї, здатність ясно формулювати думки, товариськість, яскрава мова, реалістична самооцінка, стійкість, жорсткість, врівноваженість, дорослість [7].

Сучасне уявлення про лідерські якості представлені таким чином:

1. *фізіологічні якості* (особливості статури, зріст, вага, фізична сила, зовнішність, здоров’я), особливо їх високі показники не є критеріями лідерства; вирішальну роль частіше грають знання як розрішити певну проблему.
2. *Психологічні якості* (рішучість, порядність, внутрішня свобода, сміливість, ініціативність, навантажуваність, витривалість та інші), що виявляються у характері особистості.
3. Розумові якості лідерів вище ніж у їх послідовників, але кореляційні зв’язки між показниками розумових здібностей і лідерством достатньо мали. Тому, якщо у послідовників розумові здібності невисокі, то їм потрібен лідер, у якого не дуже високий рівень інтелекту, щоб при їх діловому спілкуванні було небагато проблем.
4. *Ділові якості особистості* - це придбані вміння та навички, але і вони не визначають універсального лідера. Наприклад, ділові вміння фінансиста чи технолога не допоможуть бути першим у військовій, спортивній чи творчий діяльності [2].

Слідом за Г. Оллпортом та R. Cattell був розроблений сучасний особистісний опитувальник «Велика п’ятірка», базовими факторами якого стали такі, як:

1. *Екстраверсія*: комунікабельність, впевненість в собі, активність, оптимізм та позитивні емоції.
2. *Бажаність*: довіра та повага до людей, життя та дії за правилами, відкритість, скромність та емпатія.
3. *Усвідомленість*: відповідальність, компетентність, прагнення досягати результатів, дисциплінованість та розумні дії.
4. *Емоційна врівноваженість*: упевненість в собі, оптимістичне ставлення до проблем, стресостійкість.
5. *Інтелектуальна гнучкість*: допитливість, дослідницький підхід до вирішення проблем, розвинена уява.

До сучасних підходів у дослідженні проблеми лідерства можна віднести концепцію стилів лідерства П. Авдєєва [7]. Вчений запропонував сучасний погляд на формування стилів лідерства в організації, що дозволило йому розробити авторську типологію лідерів, що включають як особливості поведінки лідерів так і їх особистісні якості:

1. *Домінантний тип* маєнайкращі фізичні дані;наполегливість, цілеспрямованість; професійні компетентності; високі показники: домінантності, агресивності, ґендерної ідентичності; впевненості у собі, в своїх рішеннях та діях; егоцентризму та егоїзму; самодостатності; мотивації досягнення, мотивації влади; макіавеллізму; емоційно-вольової регуляції; прагнення до досягнення індивідуальних високих результатів.
2. *Комплементарний тип* має: розвинені комунікативні здібності; привабливість; експресивні прояви; характеристики індивіда: чоловіча чи жіноча стать (з фемінними рисами); молодий вік.
3. *Кооперативний тип*має: найвищу компетентність у здатності вирішувати завдання та проблеми групи та найбільшу ініціативність; кооперативність; комунікативні здібності; високий лідерський потенціал; розвинений інтелект [7].

На сучасному етапі розвитку досліджень проблеми лідерських якостей існує критичне ставлення S. Zaccaroдо теорії рис. Вчений вказує на наступні недоліки теорії рис. На його думку, теорія:

1. описує недостатню сукупність якостей лідера та не звертає уваги на лідерські знання, вміння, навички, ціннісні орієнтації, потреби, мотиви, інтереси, установки та інше;
2. вивчає окремі лідерські якості, без урахування їх комплексного характеру та особливостей їх взаємодії;
3. не диференціює вроджені та набуті якості лідера;
4. не визначає, як показники особистості лідера виявляються у поведінці, що забезпечує ефективне лідерство [83].

Завершуючи огляд концепцій лідерських якостей, можна сказати, що дослідники не дійшли до загального розуміння які якості повинен мати лідер. При вивченні проблеми лідерства з позиції теорії рис залишаються нез’ясованими важливі аспекти цього процесу, такі як: взаємовідносини «лідер - послідовники», вплив середовища на формування та розвиток лідерських якостей та інші.

Поведінковий підхід у дослідженні лідерських якостей стверджує, що структура особистості – це, з одного боку,складна система соціальних навичок та умовних рефлексів,з іншого боку – це система внутрішніх чинників, таких як: самоефективність, суб’єктивна значимість та доступність лідерської поведінки, які грають важливу роль у цієї системі.

Важливим аспектом поведінкового підходу є те, що лідером людина стає та виявляє свою лідерську поведінку завдяки тому, що коли її виховували, коли людина соціалізувалася, вона мала позитивну підтримку за свою лідерську поведінку та у її оточенні було багато лідерів, які демонстрували ефективну поведінку та діяльність. Тому для лідерів і сама лідерська поведінка була суб’єктивно значима та доступна у найближчому оточенні.

Популярну і сьогодні типологію індивідуальних стилів управління запропонував К. Левін, ідеї якого суттєво вплинули на розвиток американської соціальної психології, та який виділив основні три стилі управління (авторитарний, демократичний, анархічний), які різняться за характером прояву наступних ключових компонентів: способи управління та прийняття рішень, рівень делегування повноважень співробітникам, особливості контролю та мотивації підлеглих та інші [7].

Видатними представниками поведінкового підходу у дослідженні лідерських якостей були Р. Блейк і Д. Моутон, які розробили концепцію лідерської поведінки, яка базувалася на так званій управлінській граті Р. Блейка та Д. Моутон, у якій було виділено п’ять основних стилів лідерства, які ґрунтувалися на тому, що лідери роблять, а само, як досягають цілей та як проявляють турботу про інших людей. На базі цієї концепції розроблялися спеціальні програми підготовки лідерів [12].

Ситуативний підхід (A. Bandura & E. Locke; Дж. Роттер) [70; 7] до вивчення лідерства стверджує, що є ситуації, в яких людина може стати лідером і є інші ситуації, в яких та же сама людина може не стати лідером. Прикладом такого підходу можна розглянути людину, яка найкраще вирішує групове завдання і яка з цієї причини може впевнено стати лідером серед незнайомих членів групи. Але в групі знайомих людей, яка має свого лідера, людина, яка впевнено стала лідером у перший групі, не може зайняти лідируючу позицію поки їх легітимний лідер не зазнає невдачу.

 Ф. Фідлер запропонував імовірнісну модель лідерської ефективності, у якій стверджував, що ефективність лідера залежить як від того, наскільки він орієнтований на завдання чи відносини, так і від того, якою мірою він контролює своїх підлеглих та впливає на них. Управлінський успіх, на думку вченого, великою мірою залежить від гнучкості мислення та поведінки, здатності до аналізу та адаптивності до мінливих ситуацій та зовсім не залежить від пошуку неіснуючого оптимального шляху, що забезпечує досягнення цілі [7].

На думку А. Bandura, саморегуляція – це така поведінка людини, яка детермінована внутрішніми факторами та забезпечує самоефективність людини [69].

Дж. Роттер запропонував поведінковий потенціал, який включає такі компоненти:

1) суб’єктивна значущість (цінність) підкріплення поведінки;

2) доступність підкріплення поведінки. На думку вченого, людина, яка зовсім не відчуває, що її поведінка має зв'язок з наслідками цієї поведінки, частіше перекладає відповідальність за все, що відбувається навколо неї на інших людей. Зовсім інша поведінка у людини, яка чітко відчуває, що її поведінка та її наслідки тісно пов’язані між собою. В останньому прикладі людина приймає відповідальність на себе за свої рішення та дії у конкретній ситуації [7].

Важливо відмітити, що досягненням сучасної лідерології є розуміння того, що універсально-ефективного стилю лідерства не існує, тому, що лідерство в сучасних умовах управління є принципово ситуативним, та складові кожної конкретної ситуації є ключовими в кожний конкретний момент часу.

Більш адекватною представляється синтетична теорія лідерства, яка акцентує увагу на взаємозв’язку двох попередніх: ситуативної теорії лідерства та теорії рис лідера. Синтетична теорія лідерства вважає, що лідерство того чи іншого члена групи визначається як ситуацій, так і особистісними якостями людини, що відповідають даній ситуації.

Отже, вивчення проблем лідерських якостей на сучасному етапі розвитку більш точних методів психодіагностики та більш універсальних визначень особистісних рис, можна назвати однією з основних проблем і завдань теорії лідерства.

Важливо відзначити, що не лише лідерські якості допомагають людині виконувати функції лідера на високому рівні, а й виконання лідерських функцій формує та розвиває необхідні для цього особистісні якості. Тому правильне визначення ключових якостей лідера допоможе заповнити та усунути недоліки «теорії рис» та «теорії лідерських якостей», поєднавши їх з поведінковою та ситуаційною теоріями. За допомогою більш точних методів психодіагностики з’явиться можливість виявляти лідерські задатки, коли це необхідно, і в подальшому формувати та розвивати їх, навчаючи майбутнього лідера когнітивно-поведінковим технікам.

Гуманістичний підхід розглядає лідера як людину, що має максимальні потреби самоактуалізації (самореалізації) та базові (фізіологічні, потреби безпеки, соціальні та его потреби) потреби якої в цілому задоволені. У лідерів «реальне Я» не розходиться з «ідеальним Я» і тому вони мають високу самооцінку, особистісну цілісність (Б. Ананьєв, Д. Леонтьєв, А. Маслоу, В. Мясищев, К. Роджерс та ін.) [3; 33; 40; 53].

Теоретичний аналіз показав, що проблема самоактуалізації вивчається у таких ключових психологічних підходах, як суб’єктно-діяльнісний, суб’єктно-розвиваючий та акмеологічний.

Б. Ананьєв, видатний психолог, який спробував створити системну модель людинознавства, він до поняття потенціалу включає розвиток людини як особистості і як суб’єкта професійної діяльності. Вчений розробив концепцію, за якою потенціал особистості проявляється у взаємодії системокомплексів якостей різних рівнів організації людини [3].

К. Роджерс, американський видатний психолог, представник гуманістичної психології, визначає поняття «ціль життя» людини як феномен з реалізації вродженої можливості повністю функціонувати, тобто використовувати всі свої власні здібності та таланти, дотримуючись своєї вродженої природи [53].

Д. Леонтьєв, сучасний відомий психолог, виділив три ключові напрямки, в яких А. Маслоу розробив концепцію самоактуалізації: 1) особистості, які самоактуалізуються, 2) пікові переживання трансцендентних цінностей, 3) самоактуалізація як процес розвитку, особистісного зростання [33].

На думку А. Маслоу, видатного американського психолога, творця концепції ієрархії цінності людських потреб, лідерські якості притаманні всім людям за їх природою, і на будь-якому життєвому етапі можливий їх розвиток, після того як базові потреби будуть задоволені і люди зможуть зосередитися на власному саморозвитку [40].

Управлінську діяльність вивчали багато вчених та їх праці мають велике значення для підвищення ефективності організаційної діяльності сучасних лідерів (Л. Карамушка, Б. Паригін, Н. Родіна, В. Татенко, М. Ткаліч, Т. Чернявська, Н. Худякова та ін.) [26; 50; 54; 59; 26; 27].

Б. Паригін висловив думку про те, що роль лідера займає людина, яка має певну сукупність особистісних якостей: авторитетність серед оточуючих людей; здатність бути постійно активною та ініціативною людиною; організаційний досвід; вмотивованість на досягнення цілей групи чи колективу; комунікабельність; привабливість [50].

На думку О. Ковальова і В. Мясищева, управлінська діяльність потребує: професійної компетентності, розвинених розумових здібностей, гнучкості мислення, креативності, що забезпечують розвиток ключових якостей особистості управлінця (націленість на справу, відповідальність за свої рішення та дії, рішучість, сила волі). Важливими складовими організаційних здібностей вчені розуміють такі, як: цілісність у сприйнятті обставин та людей або особливу спостережливість, креативність, високі емоційно-вольові якості, що дозволяють виявляти адекватну саморегуляцію [30].

Т. Чернявська [64] називає лідером бізнесу людину, яка одночасно є лідером, що веде за собою, та ефективно управляє своїми підлеглими; має за мету впливати на інших таким чином, щоб вони виконували доручену роботу. Досліджуючи лідерів бізнесу, автор стверджує, що лідер бізнесу сьогодні – це людина а) на яку робиться основна ставка всіх зацікавлених осіб; б) на яку покладено дуже великі очікування; в) на якій лежить моральний тягар необхідності постійно відповідати цим очікуванням; г) якій доводиться приймати рішення в умовах невизначеності (дефіциту часу, інформації та інших ресурсів). Саме з невизначеності, на думку дослідниці, і виникає реальне лідерство, коли в момент загального хаосу з’являється особистість, здатна вказати ясний напрямок та зробити цей напрямок зрозумілим для всіх оточуючих. Вивчаючи сучасних вітчизняних лідерів бізнесу та менеджерів, дослідниця виділяє такі їх професійно важливі особистісні якості як: творчий підхід до виконання професійної справи, здатність постійно самовдосконалюватися та професійно розвиватися, а особистісне зростання відбувається лише тоді, коли закінчується стабільність та починається невизначеність та непізнаність нових ризиків [65].

Ю. Швалб зазначає, що бізнесмен виступає суб’єктом певної справи, і в цьому розумінні є незалежним, відповідальним за певну справу та її результати. Вчений підкреслює, що людей, які вибирають собі професійну бізнес-діяльність і стають її суб’єктами, зовсім небагато, а саме – 2% від усього населення Землі [30].

Л. Карамушка зазначає, що сьогодні відбуваються еволюційні процесні зміни у розумінні професійної управлінської діяльності в напрямку розвитку таких якостей, як: спрямованість на творчий пошук нових можливостей; інноваційність: підвищення особистісного потенціалу, тобто особистісної самоактуалізації [27].

Деякі люди можуть думати, що лідерські якості завжди носять тільки позитивний характер, однак В. Татенко підкреслює, що у соціально-психологічному контексті лідер – це «опозиціонер», «порушник спокою», «руйнівник всього старого», який «перетворює порядок у хаос» та генерує нові ідеї за своєю психологічною природою. Серед лідерських якостей вітчизняний вчений виділяє такі важливі особистісні якості, як: непосидючість на одному місці, пошуковість нових можливостей, небайдужість, вміння стратегічно мислити, загальна та спеціальна поінформованість, переконливість, гарний переговорник, може делегувати функції та не віддає відповідальність повністю, добре орієнтується в психології взагалі та в психології підлеглих та оточуючих зокрема [59].

Таким чином, розглянуті теорії, концепції, ідеї лідерології не вичерпують усіх наукових проблем цього психологічного спрямування. Теоретичний аналіз також не може охопити всього складного та різноманітного феномену лідерства. Реальність практично завжди складніша і багатіша за теорію і результати досліджень та породжує найчастіше комбіновані типи лідерів та різні модифікації їх лідерських якостей.

Можна відзначити ключові ідеї та погляди на лідерські якості, які найчастіше зустрічаються в роботах вчених, які розвивають цей науковий напрямок:

* немає універсального набору професійно важливих особистісних якостей, властивих лідерам; у різних ситуаціях ефективні лідери проявляють різні особистісні якості;
* загальним для лідерів можна зазначити, що вони непосидючі та ніколи не можуть заставатися на старих позиціях, вони намагаються бути завжди хоч на крок попереду своїх послідовників і в них це частіше виходить ніж у інших людей;
* лідери вміють надихати себе та інших людей, вести за собою окремих людей та цілі групи чи колективи;
* вони можуть постійно та енергійно діяти в складних ситуаціях невизначеності;
* вони ефективно комунікують з оточуючими та ефективно впливають на них, спрямовуючи підлеглих згуртуватися у спільних зусиллях для досягнення спільних цілей організації протягом багато часу, поступово вирішуючи завдання.
	1. **Психологічна сутність життєстійкості особистості**

Життєстійкість стала об’єктом наукового дослідження порівняно недавно, у 1984 році цей термін (hardiness) ввели американські психологи S. Maddi та S. Kobasa [78] та Д. Леонтьєв [33] запропонував переклад терміну з англійської мови, як «життєстiйкiсть». Це поняття знаходиться на перехресті теоретичних поглядів екзистенціальної психології і прикладної області психології стресу та його подолання. Сьогоднi ця проблематика є однiєю з прiоритетниху захiдній гуманiстичнiй та позитивнiй психологiї**.**

У теоретичному плані феномен «життєстiйкостi» є одним з важливих понять екзистенційної психології (S. Maddi, R. Harvey, D. Kobasa, J. Lu, M. Persico & M. Brow; В. Франкл) [80; 61]., виступаючи операціоналізацією категорії «мужність бути», яку ввів екзистенціальний філософ П. Тілліх (1995) [7]. Екзистенційна мужність забезпечує здатність людини діяти незважаючи на складні обставини життя – незважаючи на загальну життєву тривожність, незважаючи на відчуття безглуздості життя та покинутості (М. Хайдеґґер) [62]. Завдяки життєстійкості людина може подолати непереборний страх, який відчувається коли приходиться вибирати невідоме майбутнє, замість минулого, що ніколи не змінюється (S. Maddi; S. Maddi & S. Kobasa) [79; 78].

Практичне значення життєстiйкостi обумовлено тим фактом, що цей феномен має важливий позитивний вплив на витривалість, стійкість та опір до стресу, подолання стресових обставин, забезпечує стійкість до психічного вигорання та подолання негативного впливу різних стресорів, що погіршують здоров’я людини (S. Maddi & S. Kobasa; S. Maddi; Р. Корнілова, У. Ланг, Л. Молчанова,) [78; 79; 29; 32; 43]; підвищує гнучкість мислення та мужність творити (У. Ланг, Р. Мей) [32; 44]; підвищує ефективне функціонування, самоефективність та ефективність у професійній діяльності (Б. Ананьєв, А. Bandura, Т. Чернявська) [3; 69; 66]; сприяє розвитку особистісного потенціалу, особистісного зростання та психологічне благополуччя людини (У. Ланг, Д. Леонтьєв, С. Максименко, М. Хайдеґґер, Т. Чернявська) [32; 33; 36; 62; 65].

Аналізуючи роботи сучасних американських психологів S. Maddi та S. Kobasa [78], які вперше ввели психологічне поняття «життєстійкість», можемо констатувати, що цей феномен складається з трьох компонентів: залученість, контроль та прийняття ризику. При цьому «залученість» («commitment») розуміється, як включеність особистості у події свого життя і своєї діяльності, отримання задоволення від цього. «Контроль» («control») розглядається, як процес пошуку шляхів та засобів впливу на ситуацію, з метою її трансформації в менш стресогенну, уникаючи попадання у стан безпорадності, переконаності в наявності причинно-наслідкового зв’язку між його діями, вчинками, зусиллями та результатами, відносинами, подіями тощо. «Прийняття ризику» («challenge») дозволяє особистості розуміти неминучість ризику і залишатися відкритою навколишньому світу, приймати подію як виклик і випробування, що дає можливість придбати новий власний досвід та власне винести певний особистий досвід.

Окрім вказаних компонентів життєстійкість включає і такі базові цінності, як кооперацію (співпрацю), довіру та креативність.

Люди з високою життєстійкістю намагаються впливати на результати життєвих подій, беруть активну участь у них і, незважаючи на їхню позитивність чи негативність, намагаються дізнатися щось нове та знаходити нові можливості, нові напрямки розвитку. З іншого боку, низький рівень сформованості життєстійкості особистості вказує на те, що люди уникатимуть складних життєвих ситуацій та сприйматимуть їх як загрозливіші чим вони є насправді [78].

Передбачається, що життєстійкість виступає як захисний фактор у стресових ситуаціях переважно за допомогою когнітивної оцінки та стресостійкої поведінки. А саме люди з високою життєстійкістю підходять до життя активно і усвідомлюють, що можуть успішно впоратися з будь-якими завданнями, розглядати їх як змістовні, цікаві та корисні, що призводить до менш стресового досвіду [78].

S. Maddi, професор Каліфорнійського університету, учень Г. Оллпорта і Г. Мюррея, розробив п'ять ключових механізмів, що забезпечують можливість життєстійкості впливати на ефективність діяльності:

- життєстійкі оцінні погляди, що зменшують переживання стресів на основі залученості, контролю та прийняття ризику;

- створення мотивації до трансформаційної справи, яка передбачає відкритість усьому новому, невизначеному, готовність людини активно діяти у стресовій ситуації, пов’язаної із ризиком (використання людиною життєздатних копінг-стратегій);

- психологічна та фізична активація для підвищення імунної системи;

- життєстійкі техніки покращення здоров'я);

- пошук ефективної соціальної підтримки, яка сприятиме трансформації влади, через розвиток навичок спілкування [78].

Життєстійкість як важливий внутрішній ресурс (установка), який людина може осмислити, зрозуміти та змінити з метою підтримки свого фізичного, психічного та соціального здоров'я. Власне, життєстійкість виникла як модель відносин та стратегій, які разом сприяють перетворенню стресових обставин життя та діяльності із потенційних катастроф на можливості зростання особистості.

Розглядаючи роботу лідерів різних ланок, підприємств різних сфер діяльності, можна відзначити, що постійне вирішення організаційних питань з метою чіткого виконання поставлених завдань, виконання щоденних обов’язків керівника, організації діяльності персоналу та підтримання належного психологічного клімату в колективі підлеглих, вимагають досить розвиненого рівня життєстійкості.

Оскільки поняття життєстійкості, на думку S. Maddi, включає психологічний та діяльнісний компоненти, що важливо до нашого дослідження проблеми впливу життєстійкості на лідерські якості особистості, то вважаємо за доцільне розглянути цей психологічний феномен більш широко та поглиблено в цьому та наступному підрозділах нашого теоретичного дослідження.

Б. Ананьєв досліджував поняття «життєздатність» як основний потенціал розвитку особистості, як загальну здатність людини до ефективного функціонування, яка забезпечує високий рівень життєвих функцій [3].

На нашу думку, погляд Б. Ананьєва на життєздатність як здатності людини до ефективного функціонування можна співвіднести з поняттям «hardness» в зарубіжних дослідженнях, що в сучасній психологічній літературі розуміється як життєстійкість.

Д. Леонтьєв також як Б. Ананьєв вивчає та експериментально досліджує проблему життєстійкості в контексті концепції особистісного потенціалу та детермінує це поняття як інтегративну якість особистості, яка забезпечує успішність в подоланні різних труднощів життя [35].

Д. Леонтьєв разом з Є. Рассказової розробили та провели апробацію тесту S. Maddi на виявлення зв’язку життєстійкості та різних копінг-стратегій подолання стресу, депресії [34]. Вчені експериментально отримали дані: про негативний зв'язок життєстійкості з такими копінг-стратегіями, як уникнення та пошук соціальної підтримки з боку оточуючих; про позитивний зв'язок з такими копінг-стратегіями, як планування та позитивна переоцінка. Дослідження авторів підтверджують думку, що життєстійкість: є чинником, що визначає готовність людини до вибору нової ситуації невизначеності замість старої ситуації; сприяє позитивному сприйняттю всіх життєвих обставин, що в свою чергу сприяє особистісному зростанню людини; є важливим фактором саморегуляції особистості.

Великий інтерес дослідників до вивчення проблеми життєстійкості людини поширюється сьогодні та ця проблематика буде в центрі уваги і в наступному часі. Підтвердженням є той факт, що Д. Леонтьєв переконаний, що тест життєстійкості у його адаптованому варіанті у майбутньому можна буде використовувати для виявлення психічних травм в людини і, як наслідок, профілактики важких депресивних розладів. Психологічні технології розвитку життєстійкості зможуть підвищити рівень стресостійкості і, як наслідок, зіграють позитивну роль у профілактиці суїцидальної поведінки та різних проявів невротичної поведінки.

Позитивний вплив на витривалість, стійкість та опір до стресу, подолання стресових обставин, забезпечує стійкість до психічного вигорання та подолання негативного впливу різних стресорів, що погіршують здоров’я людини (Р. Корнілова, У. Ланг, Л. Молчанова) [29; 32; 43].

Дослідження проблеми життєстійкості показують, що високий рівень життєстійкості сприяє: підвищенню гнучкості мислення, мужності творити та позитивному впливу на психологічне благополуччя людини (У. Ланг, Р. Мей) [32; 44]; розвитку особистісного потенціалу та особистісному зростанню людини (У. Ланг, С. Максименко, М. Хайдеґґер) [32; 38; 62].

С. Максименко, видатний сучасний вітчизняний психолог, використовуючи генетико-моделюючий метод дослідження, розглядає особистість, яка існує та саморозвивається. Вчений стверджує, що розвиток, зростання продовжується на протязі усього життя і завершується тільки тоді, коли фізичне тіло не може далі існувати. На його думку, існує сутнісний взаємозв’язок між генезою становлення особистості та практичною реалізацією тих станів, що в них може перебувати особистість в наступних періодах свого життєвого шляху. Автор, розглядуючи особливості розвитку інтеграції особистості, тобто її рух до дійсної цілісності, до усвідомлення та самоусвідомлення, підкреслює, що у межах цієї лінії інтегруються всі складові особистості, ускладняється вся вона у цілому [38]. Отже, особистість структурована як потенція та всі її складові рухаються в напрямку цілісності. Саморозвиток є предиктором та відчиняє всі суттєві особливості розвитку особистості.

М. Хайдеґґер, німецький мислитель, один із видатних філософів ХХ-го століття, на основі філософського екзистенціального підходу виявляє самість у самоспрямованості особистості на існуюче, що особо значуще для людини. Вчений помічає момент продуктивності, в якому важливу роль грає світогляд людини, а саме як сприймається взаємозв’язок речей природи в поєднанні з поясненням сенсу й мети людського буття. На його думку, світогляд завжди виростає із загального усвідомлення світу і людського буття і притому у різний спосіб: одні люди створюють його членороздільно і свідомо, інші – переймають пануючий світогляд референтної групи [62].

Отже люди формуються та виростають в певному світогляді і вживаються у нього.

Р. Мей, видатний психоаналітик, представник американської екзистенціальної школи, вивчаючи психологічну природу та механізм створення творів мистецтва, стверджував, що життя постійно змушує людей стикатися з невизначеністю, проникати в невідомі обставини, постійно діяти в нових ситуаціях, створювати щось нове, чого раніше не було. Екзистенціалісти називають такий стан страхом перед ніщо. Жити майбутнім, на думку вченого, це зробити сміливий стрибок у невідоме, яке лякає більшість людей, а це вимагає від людини певної мужності, на яку могли наважиться лише мало хто з людей [44].

Отже, екзистенціальна мужність необхідна людині, щоб відбулося її становлення, повага до себе та залучення до загальних процесів. Справжнє становлення людини відбувається завдяки свідомому вибору. Людина набуває значущості та гідності шляхом постійного прийняття щоденних рішень, що потребує справжній мужності.

Поведінка та професійна діяльність людини значною мірою мотивована і регулюється за допомогою самовпливу та саморегуляції. Серед механізмів самовпливу найбільш всепроникним можна відзначити саме віру в свою особисту ефективність. Віра людей в те, що вони можуть досягти бажаних результатів і запобігти небажаним своїми діями або діяльністю, у них з’являється достатньо стимулів, сил та енергії, щоб наполегливо діяти або протистояти труднощам. Ця віра в свої здібності є життєво важливим особистим ресурсом і достатньо підтверджена результатами досліджень (А. Bandura, E. Locke та ін.) [70].

А. Bandura запропонував у психології термін «самоефективність» для визначення відчуття індивідом своїх особистісних здібностей, своїх можливостей справлятися з певним набором ситуацій, які виникають в його житті. Вчений, досліджуючи ресурсні стани особистості, пропонував формувати, виховувати та розвивати самоефективність для особистої та організаційної ефективності та для підвищення життєздатності та життєстійкості людини [69]. Дослідник пояснював через феномен самоефективності мотиваційну спрямованість особистості. Він стверджував, що для успішності діяльності поряд з цілеспрямованістю і здібностями важливо усвідомлення власної значущості, почуття впевненості в ефективності виконуваної діяльності [70].

Отже, висока самоефективність особистості підвищує життєстійкість, самомотивацію, успішність та ефективність процесу прийняття рішень і проявляється в різних загальних здібностях включаючи адаптивні здібності людини, швидку здатність до навчання новим умінням і вміння шукати і знаходити нові можливості.

Т. Чернявська підкреслює, що ступень усвідомлення власної ефективності може підвищити або знизити мотивацію до здійснення активних дій, особливо у важких життєвих обставинах; люди з високою самоефективністю беруться за більш складні завдання, вони ставлять перед собою більш високі цілі і наполегливіше їх домагаються. Вчена також стверджує, що віра в свою власну ефективність позитивно впливає на когнітивні, емоційно-вольові, комунікативні та поведінкові реакції особистості на проблеми, труднощі і сприйняття невдач при виконанні професійної діяльності; на здійснення складних когнітивних стратегій і тому, зазвичай, сприяє високим досягненням [66].

Таким чином, вивчаючи психологічну сутність феномену життєстійкості, ми дійшли до наступних узагальнень та висновків.

Життєстійкість:

- є особистісною характеристикою, яка формується та розвивається у дитинстві та підлітковому віці, а також може розвиватися і пізніше на протязі всього життя людини;

- як екзистенціальна мужність забезпечує можливість людині долати тривогу, яка неминуче виникає, коли людина робить вибір майбутнього замість минулого;

- складається з компонентів: залученість, контроль, прийняття ризику (S. Maddi);

- грає важливу роль в успішному подоланні стресових обставин, опосередковує вплив стресогенних факторів на фізичне та психологічне здоров’я людини.

Вчені та дослідники виказують велику увагу до розуміння проблеми життєстійкості людини та до створення психологічних технологій по формуванню та розвитку цього особистісного феномену, що в свою чергу допоможе вирішувати проблеми: діагностики психічних травм в людини та профілактики невротичної поведінки та психологічних розладів; розвитку стресостійкості, подолання стресів, емоційного вигорання та депресивних станів.

**1.3. Життєстійкість як важливий компонент лідерського потенціалу менеджера**

В умовах соціально-економічних трансформацій, які переживає Україна є актуальним підхід Д. Коттера, який досліджував процеси реорганізації підприємств та компаній, які супроводжуються багатьма труднощами, він показав, що традиційний виключно менеджерський підхід до управління бізнес-організаціями є безперспективним незалежно від здібностей та компетентностей адміністраторів бізнесу. За Д. Коттером лідерство відрізняється від менеджменту тим, що реальним лідером є той, хто може чітко пояснити співробітникам своє бачення справи і потім добитися того, щоб послідовники зробили це бачення реальністю і не просто виконали необхідну роботу, а виконали її ініціативно і з ентузіазмом [7].

Отже, традиційні менеджери частіше займають пасивну позицію по відношенню до цілей організації; лідери, навпаки, орієнтуються на загальні цілі організації, самі встановлюють свої власні цілі на певний період діяльності та впливають на підлеглих в напрямку покращення відношення робітників до справи та підвищення ефективності їх діяльності.

В контексті нашого дослідження визначим лідерство в організації як той феномен, що впливає однієї особи або малої групи на велику групу, чи колектив, що забезпечує значно підвищити продуктивність та ефективність професійної діяльності організації в цілому.

П. Друкер, американський вчений австралійського походження, впливовий теоретик менеджменту ХХ-го століття, кратко сформулював, чим відрізняється класичне управління від лідерства: «суть управління полягає в тому, що робити щось правильно, а лідерство – щоб правильно вибрати те, що потрібно робити» [23, с. 87].

Лідерство на нижніх щаблях професійної ієрархії розуміється досить широко - воно може проявлятися: в умінні організувати робочі процеси залежно від важливості цілей, завдань і часу, необхідного на їхнє виконання; в умінні переконувати людей домагатися поставлених цілей і влагоджувати конфлікти; в надихаючому впливі на людей в напрямку спільного прагнення людей ефективно та ініціативно працювати.

Насправді, всі співробітники незалежно від того, мають або не мають вони своїх підлеглих та є вони формальними керівниками чи ні, можуть мати лідерські якості, що сприяє організації бути успішній та ефективній. До необхідних лідерських якостей можна віднести такі, як:

* сильні вольові риси характеру,
* доброчесність, порядність, сміливість, вміння добре працювати в команді,
* стратегічне та критичне мислення;
* ефективне спілкування з оточуючими людьми, здатність переконувати їх та надихати на спільну працю.

Багаторічний практичний і дослідницький досвід Т. Чернявської в галузі організаційної поведінки, розвитку людських ресурсів на виробничих підприємствах та в бізнес-організаціях; бізнес-консультування та бізнес-коучингу, навчанню керівників вітчизняних підприємств та бізнес-організацій свідчить про те, що створення, управління та розвиток підприємств чи власного бізнесу вимагає від керівників та бізнесменів особливих професійно важливих особистісних якостей, таких як: мотиваційна спрямованість на досягнення та успішність професійної діяльності, нестандартні вольові рішення та дії, пошук і знаходження нових економічних можливостей, прийняття відповідальності за свої рішення та дії на себе, вміння вибудовувати потрібні відносини, управління різними за складом та чисельністю групами людей [64].

Отже, до важливих предикторів успішності професійної діяльності лідерської особистості в бізнес-організаціях можна також віднести такі як: мотивація досягнення, самоактуалізація, особистісне зростання, розвиток особистісного потенціалу

На ряду з усіма вище приведеними професійними якостями, необхідними для успішної професійної діяльності вкрай важливо щоб керівники були сповнені бажання і інтересу до активної творчої діяльності і вірили в свою власну ефективність.

Дослідження в галузі організаційної психології (П. Друкер, Л. Карамушка, М. Ткаліч, Т. Чернявська) [26; 23; 65] показують, що компанії, які хочуть удосконалити свою роботу, часто зіштовхуються з опором менеджерів середньої ланки: вони не тільки не сприяють реформам, але можуть заважати, ставати на заваді, не давати ходу та не приймати участь у необхідних змінах. Це може відбуватися неусвідомлено, завдяки їх ригідності і небажанню думати та діяти по-новому. Традиційні керівники відділів можуть оказувати опір, затримувати інновації як топ-менеджерів так і своїх підлеглих.

Топ-менеджер старається ввести конструктивні зміни згори, підлеглі пропонують свої пропозиції, а керівники відділів перешкоджають всім цім діям. Менеджери середньої ланки найчастіше виявляються супротивниками серйозних змін, необхідних організації для досягнення успіху (О. Данчева, Л. Карамушка, М. Ткаліч, Т. Чернявська) [23; 65].

Дослідження проблеми як знаходити та розвивати талановитих керівників показує, що менеджери середньої ланки бувають двох типів за ступенем зацікавленості в розвитку професійної кар’єри. Менеджерів першого типу не цікавить кар'єра, і в них немає відповідних задатків, але вони відіграють важливу роль у компанії, оскільки мають великий професійний досвід і досконало знають свою справу. Менеджери другого типу - це люди, які прагнуть зробити кар'єру і які, ймовірно, колись займуть вищі посади в організації. Компаніям потрібні менеджери обох типів, але як перші, так і другі можуть перешкоджати змінам, якщо це буде не в їхніх інтересах (У. Байхэм, О. Смит, М. Пизи) [24]. Отже, можемо зробити таке узагальнення, що організаціям особливо бізнес-організаціям необхідно при підборі персоналу звертати особливу увагу на лідерські якості кандидатів на вакансії та розвивати лідерські якості всіх співробітників бізнес-організації при подальшій їх діяльності.

Отже, лідерський потенціал менеджерів є важливим предиктором продуктивності, ефективності та успішності бізнес-організацій.

Життєстійкість є невід’ємна складова лідерського потенціалу менеджерів, тому психологічні теоретичні та практичні (експериментальні, емпіричні) дослідження феномену життєстійкості поширилися з індивідуального рівня на організаційний.

S. Maddi визначив ключові три складові життєстійкості такі, як: залученість, контроль та прийняття ризику. Поряд з цими важливими складовими можна відмітити ще й такі основні складові життєстійкості, як: кооперація (співробітництво), довіра та креативність [79].

Для формування та розвитку життєстійкості співробітників організації, а само для формування залученості підлеглих до організаційних процесів, необхідно щоб топ-менеджери та менеджери середньої ланки навчали та оказували підтримку та схвалювали їх за своєчасно та ефективно виконану роботу. Для розвитку складової контроля необхідно щоб керівники підтримували підлеглих при вирішуванні досить складних завдань, але таких які є можливими для виконання робітникам. Для розвитку готовності до ризику та прийняття ризику підлеглим необхідно мати багато необхідних компетентностей виконання професійних завдань за допомогою різних технік та в різних умовах.

Розглянемо психологічні поняття, що близькі за своїм значенням, проявами та спрямованістю до поняття «життєстійкість».

Стійкість особистості, на думку О. Леонтьєва, визначається співвідношенням сенсотворених мотивів з певними поведінковими особливостями, зі способами здійснення професійної діяльності [7]. Також цей феномен пов’язує, як із проявом здатності берегти незмінну активність, гарний настрій, так і з проявом таких особистісних якостей, як чуйність, наявність різнобічних інтересів, уникнення спрощеності в цінностях, цілях та прагненнях.

Поняття «життєздатність» було вперше введено Б. Ананьєвим, який визнавав життєздатність як загальну працездатність людини. Важливіший фактор збереження життєздатності та життєстійкості, за Б. Ананьєвим, - це тренованість інтелектуальних функцій [3]. Сьогодні акценти у розумінні поняття «життєздатність» декілька змістилися у бік виживання людини та її особистісного самозбереження.

Важливим питанням є вирішення завдання про те, що саме дозволяє людині не просто заставатися незломленою в самих складних обставинах (при такому розгляданню життєздатність можна було би розглядати як процеси супротиву), а виходити під їх впливом на більш високий рівень розвитку. Життєздатність виступає не тільки як процес збереження чи повернення до норми, але передбачає позитивний розвиток, яке перевершує стан, в якому індивід міг би знаходитися, якщо би не зазнав впливу стресу. Отже, життєздатність стає джерелом додаткової здатності до адаптації, насамперед яка відсутня, що зазначає також, що стрес сприяв життєздатності. В такому сенсі, передбачається, що життєздатність охоплює спектр розвитку до його оптимального стану.

В англомовній психологічній літературі життєстійкість (hardiness) розуміється як чинник психологічній [резилентності](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F_%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B8%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C) («resilience»). Життєстійкість, на відміну від [резилентності](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F_%D1%80%D0%B5%D0%B7%D0%B8%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C), розуміють як особистісну характеристику, що амортизує вплив сильного [стресу](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%81).

Життєстійкість складається з більш широкого спектру компонентів психіки людини, яка формується та розвивається за певними генетичними, психологічними та соціально-психологічними закономірностями. Цей феномен є багатокомпонентним особистісним явищем, що впливає на актуалізацію різних якостей психіки людини у обставинах життєвого стресу та напруги. Наявність цієї характеристики властива людині в якості індивіда, особистості та суб’єкта.

Особистісний потенціал – це інтегральна характеристика рівня особистісної зрілості, що відражає міру подолання обставин, заданих особистістю, в кінцевому рахунку, подолання особистістю самої себе, а також міру зусиль, які вона додає під час роботи над собою та над обставинами свого власного життя (Д. Леонтьєв) [33].

Одна з особливих форм особистісного потенціалу – це подолання особистістю несприятливих умов її формування та розвитку. Ці складні умови можуть бути задані генетичними особливостями, соматичними захворюваннями, а можуть бути зовнішніми несприятливими умовами. Існують свідомо несприятливі умови для формування особистості, вони можуть дійсно фатально впливати на розвиток, але їх вплив може бути подолано опосередковано, прямий зв'язок розірваний за рахунок введення в цю систему чинників додаткових вимірювань, насамперед самодетермінації на базі особистісного потенціалу.

Ресурс [фр. ressources] – запас, джерело засобів, … [13]. На думку В. Зинченко, ресурсний підхід у психології дає можливість у термінах однієї мови описати як вимоги, що накладаються довкіллям на систему, і внутрішні можливості системи задовольняти цим вимогам [7]. Життєстійкість особистості розглядається деякими дослідниками, як [особистісний](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B5%D1%81%D1%83%D1%80%D1%81%D1%8B_%28%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%8F%29) ресурс, а також здатність людини у життєво важливих ситуаціях скористатися зовнішніми ресурсами.

Адаптаційний ресурс – це інтегративна характеристика адаптаційної системи в цілому, що включає всі її рівні, починаючи з клітинного і закінчуючи психологічним та енергетично забезпечує активність, що повинна відповідати вимогам діяльності в нових або неадекватних умовах [63]. Психологічний рівень адаптаційного ресурсу визначається особливостями особистості потребово-мотиваційної системи та специфікою емоційно-вольового управління поведінкою. Максимально сприяють мобілізації ресурсу такі мотивації, як: досягнення цілі, активно-оборонна поведінка, самоствердження, які забезпечують опановуючи форми поведінки в стресогенних ситуаціях.

Успішна та ефективна адаптація, що дозволяє достигати особистісних цілей та зберігати здоров’я, можлива тільки за умови тренування адаптаційних механізмів та своєчасного навчання людини адекватної поведінці в складних та екстремальних стресових ситуаціях.

Основна відмінність життєстійкості як ресурсу психологічної адаптації від відомих ресурсів та механізмів адаптації в якості рівня регулювання адаптаційної напруги полягає в тому, що життєстійкість не тільки забезпечує зберігання життєвих сил та енергії, але й сприяє розвитку особистості, який відбувається під впливом стресу, коли людині вдається подолати його та його наслідки.

Проблема саморегуляції (регуляції, спрямованої на свою власну активність – діяльнісну, поведінкову, комунікативну та ін.) досліджувалася К. Абульхановою на особистісному рівні як оптимальний/неоптимальний спосіб індивідуальної інтеграції особистістю власних можливостей різних рівнів для вирішення життєвих завдань [1].

Індивідуальні стилі саморегуляції визначаються переваженням ефективністю та взаємодією її різних регуляторних систем: особистісної, вольової, емоційної, психофізіологічної, включаючи когнітивний, емоційний та активаційний компоненти.

Отже, життєстійкість пов’язана з оптимальним способом індивідуальної інтеграції власних психічних ресурсів та із здатністю до саморегуляції як однієї із базових здібностей особистості.

Професійна управлінська діяльність потребує життєстійкості від менеджерів. Сучасний менеджмент перебуває у стані постійних змін і вимагає стійких професіоналів менеджерів, здатних справлятися із викликами сучасних умов високих швидкостей змін усього, що оточує людей в професійній галузі.

Що стосується управлінської сфери діяльності, то життєстійкій менеджер усвідомлює та приймає професійну управлінську діяльність як особистісно значиму діяльність; він задоволений своєю власною професією, своїм власним професійним досвідом, який сприймається як цікавий і емоційно наповнений та надихаючий на успішну та ефективну діяльність.

Також життєстійкість менеджера проявляється у схильності спотворювати реальність, яка часто буває досить екстремальною, створюючи ідеальну картину світу та досить прийнятну обстановку для того, щоб усі складнощі та ризиковані ситуації та обставини сприймалися як менш тривожні та з ними реально можна було впоратися, зберігаючи при тому себе в достатньо ресурсному стані.

Сучасні менеджери повинні бути цілеспрямованими, ініціативними та мати достатній рівень ентузіазму, що дозволяє йому активно залучатися до виконання професійних завдань та вирішування складних проблем.

Отже, можна узагальнити, що існує зв'язок життєстійкості з гнучкістю мислення, поведінки та спілкування; креативністю; високою соціально-психологічною адаптованістю та загальним психологічним благополуччям особистості.

Також життєстійкій менеджер не тільки здатний зберігати віру в себе та свої власні сили та можливості, у позитивний фінал любої складної ситуації, але він також вміє ефективно перебудовувати свої власні установки, навички та здібності в залежності від трансформації отриманого професійного управлінського досвіду.

Лідерський потенціал менеджера включає життєстійкість як одну з основних складових та проявляється у тому, що менеджер здатний вибірково підходити до вибору копінг-стратегій у тій чи іншій ситуації. Менеджер використовує проблемно-орієнтований стиль подолання у складних ситуаціях невизначеності, що вимагають та мають можливість вирішення, та емоційно-орієнтований стиль у ситуаціях, що не мають можливості вирішення, при тривалих стресових впливах.

В діловому спілкуванні успішність та ефективність менеджерам забезпечує їх розвинений емоційний інтелект та здатність адекватно управляти своїми емоціями та емоціями підлеглих.

Таким чином, при вивченні психологічних процесів протистояння людини стресовим обставинам, способів подолання екстремальних ситуацій, здібностей до особистісного розвитку в складних життєвих обставинах використовуються різні поняття. Всі вони, частково, є спорідненими поняттю «життєстійкість» та, насамперед, відображають наявність існуючих внутрішніх можливостей людини, якими вона може скористатися у різних життєвих обставинах.

Життєстійкою буде являться особистість, яка має високу межу особистісної психічної адаптації.

Життєздатність, регуляція, саморегуляція, контроль поведінки, копінг, захисти та життєстійкість оказують вплив на процеси адаптації та соціальної адаптації.

Лідерський потенціал менеджерів є ключовим чинником успішності та ефективності діяльності бізнес-організацій.

Реальні лідери мають ясне бачення напрямку розвитку організації і своїй власній діяльності та може чітко ставити завдання підлеглим, мотивуючи їх на досягнення загальних цілей організації.

**Висновки до першого розділу**

Дослідження проблеми впливу життєстійкості на лідерські якості особистості дозволяє зробити наступні висновки.

1. Аналіз основних теорій та концепцій лідерства та підходів, на яких вони базуються, які, на наш погляд, найбільш важливі у контексті нашого дослідження впливу життєстійкості на лідерські якості особистості показав, що в науковій психології сьогодні немає єдності в розумінні цього феномену.

Розглянуті основні теорії лідерства (теорії «великої людини», теорії лідерських якостей, поведінковий підхід, ситуаційні теорії, гуманістичний підхід) дозволяють навести загальні положення про лідерські якості, які виділяють багато авторів:

* немає універсального набору особистісних лідерських якостей;
* лідери ініціюють нові напрямки та підходи, виступають ініціаторами змін та перетворень чи управляють ними;
* лідери вміють надихати себе та інших людей, вести за собою окремих людей, групи чи колективи;
* вони можуть постійно та енергійно діяти в складних ситуаціях невизначеності;
* вміють мислити стратегічно, критично;
* вони ефективно комунікують з людьми (ясно й переконливо викладають думки, вміють подати себе, …), спрямовуючи підлеглих згуртуватися у спільних зусиллях для досягнення цілей організації.
1. Психологічна сутність життєстійкості особистості полягає в тому, що вона як екзистенціальна мужність забезпечує можливість людині долати екзистенційну тривогу, яка виникає, коли людина воліє вибирати майбутнє замість минулого, свободу (автономію) замість неволі, залежності, а саме – вибирає самостійний прогресивний життєвий шлях.

Життєстійкість грає важливу роль в успішному подоланні стресових обставин, опосередковує вплив стресогенних факторів на фізичне та психологічне здоров’я людини.

1. Життєстійкість є важливим компонентом лідерського потенціалу менеджерів тому, що забезпечує мотивацію досягнення, пошуку шляхів та засобів впливу на ситуацію, з метою її трансформації в менш або не стресогенну, проявляючи самостійну рішучість, переконаність у наявності причинно-наслідкового зв’язку між діями, вчинками, зусиллями та результатами.

Традиційні, класичні менеджери нелідерського типу можуть проявляти невпевненість, нерішучість, боязкість, небажання брати відповідальність на себе і тому займають пасивну позицію в трансформаційних конструктивних процесах організації.

Навпаки, менеджери-лідери (частіше – це топ-менеджери ніж менеджери середньої ланки) орієнтуються на загальні цілі організації, самі встановлюють свої власні цілі на певний період діяльності та впливають на підлеглих в напрямку покращення відношення робітників до справи та підвищення успішності та ефективності їх діяльності.

Місія лідерів полягає в тому, що вони своє бачення розвитку організації можуть чітко прояснити в свідомості співробітників, мотивувати їх на спільну працю в контексті загальних цілей організації і потім добитися того, щоб послідовники з ініціативою та ентузіазмом професійно робили свою справу у руслі компетентного лідерського бачення успішної та ефективної діяльності організації.

Лідерський потенціал менеджерів з розвиненою життєстійкістю включає такі базові цінності та особистісні якості, як:

* активність, ініціативність, залученість в події свого життя та професійну діяльність, отримання задоволення від цього;
* кооперація (співпраця), довіра, креативність;
* уникнення спрощеності в цінностях, цілях та прагненнях;
* оптимізм і здатність зберігати гарний настрій;
* здатність швидко відновлювати фізичні та душевні сили;
* готовність та прийняття ризику, що дозволяє приймати події, що відбуваються, як випробування, та виклики, що дає можливість придбати новий досвід, здобути для себе певні уроки;
* високий емоційний інтелект стійкість до психічного вигорання.

**РОЗДІЛ 2**

**ПРОГРАМА ТА МЕТОДИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ**

У другому розділі представлено програму та комплекс методів і методик дослідження. Охарактеризовано репрезентативну вибірку та розкрито особливості проведення емпіричного дослідження психологічних особливостей лідерських якостей, життєстійкості та сенсожиттєвих орієнтацій менеджерів.

**2.1. Загальна характеристика програми дослідження**

На основітеоретичного аналізу проблеми впливу життєстійкості на лідерські якості особистості та узагальнення його результатів були окреслені основні напрямки емпірико-діагностичного дослідження та розроблено його процедуру та психодіагностичний інструментарій.

**Мета емпіричного дослідження** – це виявлення і обґрунтування психологічних особливостей лідерських якостей, життєстійкості та сенсожиттєвих орієнтацій двох досліджених груп: менеджерів та спеціалістів бізнес-організацій.

Для досягнення мети були визначені наступні **завдання** **емпіричного дослідження**:

1. Виявлення психологічні особливості лідерських якостей менеджерів і спеціалістів бізнес-організацій:

- оцінювання здатності людини бути лідером за методикою «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жариков, Є. Крушельницький) [28];

- визначення стилів лідерства респондентів за багатофакторним опитувальником лідерства (Multifactor leadership questionnaire) (B. Bass, B. Avolio, 1990) [52].

2. Дослідження особливостей життєстійкості менеджерів і спеціалістів бізнес-організацій за методикою «Тест життєстійкості» (адаптація Д. Леонтьєва, Є. Рассказової) англомовний варіант тесту життєстійкості S. Maddi для вивчення життєстійкості особистості [34].

3. Аналіз особливостей життєвих орієнтацій особистості менеджерів і спеціалістів бізнес-організацій за методикою сенсожиттєвих орієнтацій (тест СЖО Д. Леонтьєва) [35].

4. Виявлення взаємозв’язків між показниками життєстійкості та лідерськими якостями особистості двох груп: менеджерів і спеціалістів бізнес-організацій.

Емпіричне дослідження включало такі етапи, як.

Перший етап дослідження. На цьому етапі вивчався стан досліджуваної проблеми впливу життєстійкості на лідерські якості особистості на теоретичному рівні в науковій психологічній літературі. Отримані на цьому етапі теоретичні дані дозволили обґрунтувати мету та завдання дослідження, визначити його об’єкт, предмет, мету, завдання, методологію дослідження. Відповідно до мети і завдань дослідження були обрані методи дослідження та психодіагностичний інструментарій.

В першу чергу були вивчені і проаналізовані літературні джерела з наступних проблем:

1) уточнення понятійного апарату, використаного в дослідженні, і його трактування;

2) аналіз і узагальнення існуючих теоретичних концепцій сексуальності людини, сексуального здоров’я, сексуального благополуччя, успіху і успішності особистості в професійній діяльності, особистості бізнесмена, психологічних аспектів професійної бізнес-діяльності і успішності особистості в бізнесі.

Другий етап дослідження – це пілотажне (пробне) дослідження. На цьому етапі емпірико-діагностичного психологічного дослідження проводились такі дії, як: встановлення необхідного та можливого обсягу репрезентативної вибірки, уточнення змісту та числа питань для індивідуальних бесід та опитувань респондентів; часу та тривалості, комфортного для менеджерів та спеціалістів бізнес-організацій, для бесід та опитувань; попередньої апробації психодіагностичного інструментарію з метою здобуття додаткової інформації про предмет нашого дослідження і уточнення завдань, направлених на реалізацію мети емпіричного дослідження.

Третій етап дослідження. Були вибрані бізнес-підприємства та бізнес-організації, на базі яких були відібрані респонденти – менеджери, керівники відділів та спеціалісти цих організацій та підприємств різних міст (Одеса, Харків, Львів, Київ).

Визначено та обґрунтовано психодіагностичний інструментарій емпіричного дослідження на основі результатів проведеного теоретичного аналізу проблеми впливу життєстійкості на лідерські якості особистості.

Четвертий етап дослідження - це проведення емпіричного дослідження, яке було спрямовано на вивчення психологічних особливостей менеджерів та спеціалістів бізнес-організацій.

Проведено емпірико-діагностичне психологічне дослідження, яке спрямоване на виявлення й обґрунтування змістовного наповнення психологічних особливостей феноменів таких, як:

* лідерські якості менеджерів і спеціалістів бізнес-організацій;

- здатність менеджерів середньої ланки та спеціалістів бізнес-організацій бути лідерами;

- стилі лідерства двох груп респондентів;

- життєстійкість особистості двох груп опитаних;

- сенсожиттєві орієнтації особистості менеджерів і спеціалістів бізнес-організацій;

- взаємозв’язки між показниками життєстійкості та лідерськими якостями особистості двох груп: менеджерів і спеціалістів бізнес-організацій.

П’ятий етап дослідження. П’ятий етап включав: проведення обробки, аналізу, систематизації та узагальнення, опису та оформлення результатів теоретико-емпіричного дослідження.

Були систематизовані та інтерпретовані отримані дані, зроблені висновки за результатами теоретико-емпіричного дослідження.

**База проведення емпіричного дослідження –** це підприємства та бізнес-організації: «Укр-Прокат» (Одеса, Харків, Львів, Київ).

**Опис вибіркової сукупності**. Відповідно до визначених мети та завдань дослідження поетапно проводилося емпіричне дослідження протягом 2021–2022 років на базі вказаних бізнес-організацій та бізнес-підприємств.

 У дослідженні взяли участь 60 респондентів – представників підприємств та бізнес-організацій у віці від 27 до 42 років.

З них менеджерів середньої ланки (n=28) та спеціалістів (n=32) бізнес-організацій та бізнес-підприємств.

Тестуванням з використанням комплексу психодіагностичних методик було охоплені всі респонденти.

**Методи дослідження.** З метою досягнення цілі та вирішення визначених у дослідженні завдань в даній дослідницькій роботі використані такі теоретико-емпіричні методи, як:

* **теоретичні:**

- аналіз, синтез, узагальнення, систематизація теоретичних ідей, концепцій, теорій та наукових положень, висвітлених в психологічній літературі, щодо проблем: лідерських якостей особистості, психологічної сутності життєстійкості особистості, життєстійкості як важливого компоненту лідерського потенціалу менеджерів;

* метод наукового спостереження поведінки та діяльності респондентів в реальних умовах;
* методи бесід та опитувань респондентів;
* **емпіричні методики:**
1. методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жариков, Є. Крушельницький) [28];
2. багатофакторний опитувальник лідерства (Multifactor leadership questionnaire) (B. Bass, B. Avolio) [52];
3. методика «Тест життєстійкості» (адаптація Д. Леонтьєва, Є. Рассказової) англомовний варіант тесту життєстійкості S. Maddi [34];
4. методика сенсожиттєвих орієнтацій (тест СЖО Д. Леонтьєва) [35];
* **статистичної обробки отриманих результатів** - описова статистика, порівняльний аналіз отриманих в емпіричному дослідженні даних; лінійний кореляційний аналіз К. Пірсона. Розрахунки виконувалися за допомогою пакета статистичного аналізу SPSS 26.0 для Windows ХР, «Statistic for Windows ХР».

Таким чином, з метою реалізації цілі та завдань теоретико-емпіричного дослідження:

* визначені та достатньо докладно описані п’ять етапів проведення емпіричного дослідження;
* описані база проведення емпіричного дослідження (бізнес-підприємства та бізнес-організації: «Укр-Прокат» (Одеса, Харків, Львів, Київ) та вибіркова сукупність менеджерів та спеціалістів бізнес-підприємств та бізнес-організацій;
* визначені та представлені метод теоретичного аналізу та узагальнення наукової психологічної літератури з проблеми дослідження; метод наукового спостереження та методи бесід та опитувань; методи математико-статистичної обробки отриманих результатів (метод порівняльного аналізу отриманих результатів, кореляційний аналіз К. Пірсона).

**2.2. Методи та методичний інструментарій емпіричного дослідження**

**Методи проведення дослідження.** Проведення емпіричного дослідження ґрунтувалося на використанні наступних методів.

*Метод теоретичного аналізу та узагальнення наукових психологічних джерел* з проблеми дослідження впливу життєстійкості на лідерські якості особистості*.* Для теоретико-методологічного аналізу ідей, концепцій, теорій життєстійкості в контексті лідерства особистості менеджерів всього було проаналізовано 84 літературних джерел (16 з них англомовних). Даний метод використовувався на всіх етапах дослідження.

Вивчення результатів теоретико-емпіричних досліджень зарубіжних та вітчизняних вчених, а також наш практичний управлінський досвід дозволили оцінити стан дослідженої проблеми, визначить рівень її актуальності, розробити психолого-діагностичний алгоритм, комплекс діагностичних методик виявлення ос особливостей респондентів.

*Метод наукового спостереження.* В психологічних дослідженнях наукове спостереження використовують як метод виявлення психологічних особливостей респондентів на основі дослідження особливостей їхньої поведінки та діяльності.

Метод наукового спостереження включав такі критерії, як;

1. мовну діяльність (зміст, послідовність, логічність, тривалість, спрямованість, інтенсивність, особливості мови у діловому спілкуванні менеджерів з підлеглими та топ-менеджерами, клієнтами, партнерами, родичами та іншими людьми);
2. особливості експресії (міміка, мова тіла, контакт очей, пози, інші особливості невербальної поведінки респондентів);
3. особливості зорового та слухового сприйняття;
4. прояви залученості та креативності професійної діяльності менеджерів та с спеціалістів бізнес-організацій (маркетинг, реклама, просування послуг на ринку та інші).

*Методи бесід та опитувань респондентів.* Одним з варіантів опитувального метода як вид опитування, є бесіда, яка будується на базується на продуманій та ретельно підготовленій розмові дослідника з компетентною особою (респондентом) з метою отримання необхідної інформації з досліджуваної проблеми.

Бесіда включалась як додатковий метод в структуру емпіричного дослідження на другому та четвертому етапах дослідження, коли збирали первинну інформацію про респондентів та проводили діагностичне дослідження.

До особливостей психологічної наукової бесіди з менеджерами та спеціалістами бізнес-організацій можна віднести те, що у таких досліджених дуже інтенсивна праця, їм дуже тяжко знайти час для бесіди з дослідником, тому приходилось спостерігати за респондентами під час їх професійній діяльності (обмін думками, спілкування співробітників, ділові наради та інші комунікативні ситуації).

*Методи математико-статистичної обробки отриманих результатів*. Збір, наступна обробка та інтерпретування отриманих в результаті психологічного емпіричного дослідження даних проводилися з використанням таких методів, як:

1) порівняльний аналіз отриманих результатів за різними діагностичними методиками;

2) кореляційний аналіз К. Пірсона для виявлення зв’язків між показниками життєстійкості та лідерськими якостями.

Статистична обробка отриманих даних виконувалася за допомогою комп'ютерного забезпечення SPSS для Windows v 17.0,

**Методичний інструментарій емпіричного дослідження.** Для вирішення завдань дослідження було сформовано методичний інструментарій,спрямований на виявлення особливостей життєстійкості в контексті лідерських якостей досліджуваних.

Психодіагностичні методики, які використовувалися в емпіричному дослідженні:

* 1. методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жариков, Є. Крушельницький) для оцінювання здатності людини бути лідером [28];
	2. багатофакторний опитувальник лідерства (Multifactor leadership questionnaire) (B. Bass, B. Avolio) для визначення який стиль лідерства демонструє людина [52];
	3. методика «Тест життєстійкості» (адаптація Д. Леонтьєва, Є. Рассказової) англомовний варіант тесту життєстійкості S. Maddi для вивчення життєстійкості особистості [34];
	4. методика сенсожиттєвих орієнтацій (тест СЖО Д. Леонтьєва) для дослідження життєвих орієнтацій особистості [35].

Опис психолого-діагностичних методик

1. *Методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жариков, Є. Крушельницький)* [28].

Велику роль в управлінській діяльності, тобто в діяльності менеджера займає організаторська та комунікативна складові.

Організаційна діяльність керівника реалізується за допомогою основних функцій менеджменту: прогнозування, планування, прийняття рішень, організація, мотивація, контроль.

Комунікативна діяльність менеджера займає важливе місце як головний інструмент виконання ділового спілкування та взаємодії з оточуючими його людьми.

Важлива роль комунікації обумовлюється наступними причинами:

1. Керівники не менш трьох четвертей свого робочого часу витрачають на організацію взаємодії як всередині організації, так і поза неї.

2. Комунікації, що правильно організовані, сприяють підвищенню ефективності управління.

3. Ефективні комунікації сприяють утвердженню авторитету керівника.

4. Ефективні комунікації покращують функціонування всіх інших сфер життєдіяльності організації.

Ефективно працюючі керівники добре представляють сутність комунікативного процесу, мають добре розвинене вміння усного та письмового спілкування, добре розуміють, як середовище впливає на обмін інформацією.

Здатність людини бути лідером багато в чому залежить від розвиненості організаторських та комунікативних якостей, які сприяють послідовній успішності та ефективності лідера у різних групових та організаційних ситуаціях.

Методика діагностика лідерських здібностей дозволяє оцінити здатність людини бути лідером, визначаючи чотири рівня розвиненості лідерських здібностей (організаторських і комунікативних особистісних якостей).

Є. Жаріков та Є. Крушельницький відмічають, що справжній лідер повинен мати характерологічні риси особистості такі, як: здатність долати перешкоди на шляху до цілі; вміти розумно ризикувати; бути готовим довго ті добре виконувати однакову та нецікаву роботу; бути ініціативним та незалежним, віддавати перевагу працювати без дріб’язкової опіки; психічна стійкість та здатність не захоплюватися нереальними пропозиціями; адаптивність до нових умов та вимог; самокритичність; вибагливість до себе і до інших; критичне мислення; надійність та порядність; витривалість, може працювати в умовах перевантажень; креативність, здатність вирішувати завдання новими способами; стресостійкість, може працювати в екстремальних умовах; оптимістичність, позитивне ставлення до себе, до ситуації, до оточуючих; рішучість, здатність самостійно та своєчасно приймати рішення, в критичних обставинах брати відповідальність на себе; гнучкість поведінки, може і вимагати і мотивувати.

Методика діагностика лідерських здібностей визначає чотири рівня розвиненості лідерських здібностей (організаторських і комунікативних особистісних якостей):

- низький рівень (якості лідера виражені слабо),

- середній рівень (якості лідера виражені помірно),

- високий рівень (лідерські якості виражені сильно),

- лідер-диктатор (людина як лідер схильна до диктату).

1. *Багатофакторний опитувальник лідерства (Multifactor leadership questionnaire) (B. Bass, B. Avolio)*[52];

Цей опитувальник дозволяє оцінити лідерську компетенцію. При цьому за допомогою методики можливо визначити стиль лідерства, який демонструє людина. Лідерство – це важлива соціально-особистісна компетенція, яка включає в себе як компонент соціального впливу, так і особистісний ресурс, що дозволяє людині приймати на себе лідерську роль.

Даний опитувальник дозволяє визначити, яку саме лідерську роль виконує людина у колективі. Опитувальник включає в себе 21 визначення, кожне з яких необхідно оцінити за 5-ти бальною шкалою.

Методика призначена для оцінки частоти, з якою лідери залучаються до специфічної дії по відношенню до своїх підлеглих.

Лідер – це людина, яка має високий особистісний статус, що впливає на думки та поведінку оточуючих його людей, членів групи або колективу, щоб мотивувати їх на досягнення цілей організації.

Багатофакторний опитувальник лідерства дозволяє виявити сім факторів, пов’язаних з трансформаційним лідерством. Оцінка для кожного фактора визначається шляхом підсумування трьох відповідних пунктів анкети. Наприклад, щоб визначити Вашу оцінку по фактору 1, порахуйте суму балів за вказаними твердженнями. Так необхідно розрахувати суму по кожному з 7 факторів. Здатність до трансформаційного лідерства в цілому показує загальна сума балів за всіма 7 факторами.

1. *Методика «Тест життєстійкості» (Hardiness Survey) (адаптація Д. Леонтьєва, Є. Рассказової) англомовний варіант тесту життєстійкості S. Maddi для вивчення життєстійкості особистості* [34].

Тест життєстійкості розроблений в рамках вивчення факторів, які сприяють успішному подоланню стресів та зниженню внутрішнього напруги. Життєстійкість в цієї методиці визначається як екзистенційна мужність, що дозволяє особистості меншою мірою залежати від ситуативних переживань, долати постійну базову екзистенційну тривогу, що актуалізується в ситуаціях невизначеності та необхідності вибору.

*Таблиця 2.1*

**Середні та стандартні відхилення загального показника**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Норми** | **Життєстійкість** | **Залученість** | **Контроль** | **Прийняття ризику** |
| **Середнє** | 80,72 | 37,64 | 29,17 | 13,91 |
| **Стандартне відхилення** | 18,53 | 8,08 | 8,43 | 4,39 |

1. *Методика сенсожиттєвих орієнтацій (тест СЖО Д. Леонтьєва) для дослідження життєвих орієнтацій особистості* [35].

Методика сенсожиттєвих орієнтацій, яка розроблена Д. Леонтьєвим, спрямована на оцінювання першопричини сенсу життя, що знаходиться за допомогою трьох тимчасових сенсожиттєвих орієнтацій.

Дана методика базується на п’яті ключових компонентів: три конкретні сенсожиттєві орієнтації і два аспекти локусу контролю.

У тесті використовуються такі субшкали:

1. Перша субшкала «життєві цілі», показники якої оцінюють усвідомленість, цілеспрямованість та відповідальність людини, вміння знайти своє місце у житті, вміння знайти або придати сенс своєму власному життю, вміння знаходити сенс свого існування (буття).

2. Друга субшкала «процес життя чи зацікавленість життям, повнота та якість життя» визначає, що людина веде спосіб життя так, що вміє наповнювати власне життя захоплюючими подіями та жити насиченим життям, жити справжнім моментом, любити справу, любити природу, насолоджуватися життям в цілому та простими речами зокрема, займатися саморозвитком,

3. Третя субшкала «продуктивність життя або задоволеність самореалізацією» оцінює: на скільки людина задоволена своїм дійсним життям чи пройденим життєвим шляхом, ефективність, оперативність, дійсність, плідність, конструктивність, корисність, віддачу.

4. Четверта субшкала «локус контролю – Я» оцінює на скільки людина відчуває себе впевненою, незалежною (вільною), сильною особистістю, яка може робити внутрішній вибір та ефективно здійснювати контроль життєвих обставин, коригувати свою поведінку, долати невдачі

5. П’ята субшкала «локус контролю – життя» вимірює наскільки людина має можливість: управлять своїм життям, вибирати свій шлях, знайти своє призначення, розставити пріоритети, створювати свою власну долю, розпоряджатися своїм життям, змінювати життя, формувати події життя, свідомо контролювати своє життя, планувати своє майбутнє.

Отже, цей підрозділ є описом теоретико-емпіричних методів дослідження, а також визначений та описаний методичний інструментарій емпіричного дослідження.

**Висновки до другого розділу**

У другому розділі, з метою реалізації цілі та завдань теоретико-емпіричного дослідження визначено та описано програму дослідження, а саме п’ять етапів проведення дослідження:

* перший етап - вивчення стану досліджуваної проблеми впливу життєстійкості на лідерські якості особистості на теоретичному рівні в науковій психологічній літературі;
* другий етап - пілотажне (пробне) дослідження - встановлення необхідного обсягу репрезентативної вибірки, уточнення змісту та числа питань для індивідуальних бесід та опитувань респондентів;
* третій етап - визначення бази дослідження та репрезентативної вибірки;
* четвертий етап - проведення емпіричного дослідження, спрямованого на виявлення психологічних особливостей лідерських якостей, життєстійкості та сенсожиттєвих орієнтацій особистості двох груп досліджених: менеджерів і спеціалістів бізнес-організацій;
* п’ятий етап - обробка, аналіз, систематизація та узагальнення, опис та оформлення результатів теоретико-емпіричного дослідження.

Визначено та достатньо докладно описано комплекс методів емпіричного дослідження, серед яких можна привести такі, як: метод теоретичного аналізу та узагальнення наукових психологічних джерел; метод наукового спостереження; методи математико-статистичної обробки отриманих результатів.

Визначено та описано психолого-діагностичний інструментарій, що включає чотири методики: методика діагностики лідерських здібностей» (Є. Жариков, Є. Крушельницький); багатофакторний опитувальник лідерства (Multifactor leadership questionnaire) (B. Bass, B. Avolio, 1990); тест життєстійкості» S. Maddi (адаптація Д. Леонтьєва, Є. Рассказової); тест сенсожиттєвих орієнтацій (Д. Леонтьєв).

**РОЗДІЛ 3**

**ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВПЛИВУ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ НА ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ**

У третьому розділі нашої дослідницької роботи представлено основні результати емпіричного дослідження психологічних особливостей лідерських якостей,специфіки проявів життєстійкості та сенсожиттєвих орієнтацій двох груп досліджених: менеджерів та спеціалістів бізнес-організацій.

Здійснено порівняльний аналіз та обґрунтування результатів діагностики. Визначено взаємозв’язки між показниками лідерських якостей та життєстійкості досліджених та виявлено характерологічні та поведінкові особливості особистості досліджених менеджерів та спеціалістів бізнес-організацій.

**3.1.** **Психологічні особливості лідерських якостей менеджерів та спеціалістів бізнес-організацій**

З метою виявлення психологічних особливостей лідерських якостей, життєстійкості та сенсожиттєвих орієнтацій двох груп: менеджерів і спеціалістів бізнес-організацій нами було опитано 60 респондентів (100 % вибірки) – представників бізнес-організацій у віці від 27 до 42 років. З них менеджерів різних ланок 28 осіб, які склали групу менеджерів (ГМ) та 32 спеціаліста, які склали групу спеціалістів (ГС). Середній вік нашої вибірки становить 34,1 рік, із них жінок 34 особи (що становить 56,66 % загальної вибірки), а чоловіків 26 осіб (що становить 43,33 % загальної вибірки).

На перших етапах проведення емпіричного дослідження ми провели оцінювання здатності обраних нами респондентів бути лідерами за методикою «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жариков, Є. Крушельницький) [28, с. 18-24] (результати надано у табл. 3.1 та рис. 3.1).

*Таблиця 3.1*

**Вираженість лідерських якостей досліджених менеджерів та спеціалістів**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Вираженість лідерських якостей** | ГМ (n=28)  | ГС (n=32)  |
| N | % | N | % |
| Низький рівень | 5 | 17,86 | 7 | 21,88 |
| Середній рівень | 12 | 42,86 | 11 | 34,38 |
| Високий рівень | 8 | 28,57 | 13 | 40,63 |
| Лідер-диктатор | 3 | 10,71 | 1 | 3,13 |

*Примітка:* ГМ – група менеджерів; ГС – група спеціалістів

*Примітка:* ГМ – група менеджерів; ГС – група спеціалістів

**Рис. 3.1. Вираженість лідерських якостей у групах досліджених менеджерів та спеціалістів бізнес-організацій**

За результатами отриманих даних можливо вказати, що серед менеджерів бізнес-організацій низький рівень вираженості лідерських якостей мають 17,86 % респондентів, середній – 42,86 % респондентів, високий рівень прояву лідерських якостей виявлено у 28,57 % респондентів, 10,71 % респондентів схильні до лідерського диктату.

Серед респондентів із групи спеціалістів виявлено що низький рівень вираженості лідерських якостей мають 21,88% респондентів, якості лідера виражені помірно серед 34,38 % респондентів, сильно виражені лідерські якості у 40,63 % респондентів, а схильні до лідерського диктату лише 3,13 % респондентів.

При аналізі отриманих результатів можливо відзначити, що серед спеціалістів на 12,05 % більше ніж серед менеджерів, осіб які проявляють виражені лідерські якості, що вказує на наявність потенційних лідерів серед персоналу спеціалістів бізнес-організацій.

Серед осіб які займають посади менеджерів дослідження виявило досить значний відсоток осіб із середнім рівнем вираженості лідерських якостей (42,86%), що може свідчити про те, що серед осіб, що керують підрозділами бізнес-організацій є недостатньо вмотивованих осіб, які можуть негативно впливати на розвиток компаній, оскільки вони не вмотивовані на високі показники у виконанні своїх обов’язків, не спрямовані на досягнення загальних цілей організацій; у них може ще не складатися розуміння необхідності змін, вони можуть блокувати трансформаційні дії, проявляти недостатню енергійність та ініціативність при інноваційній діяльності; можуть недостатньо впливати на ефективну діяльність персоналу.

Дані результати, що були отримані при дослідженні за проявами лідерських якостей менеджерів та спеціалістів бізнес-організацій за допомогою методики «Діагностика лідерських здібностей», поставили перед нами завдання більш детальніше дослідити особливості стилів лідерства досліджуваних респондентів.

Для вирішення цього завдання ми провели психодіагностичне емпіричне дослідження із використанням багатофакторного опитувальника лідерства (Multifactor leadership questionnaire) (B. Bass, B. Avolio, 1990) (результати надано у табл. 3.2. та 3.3) [52].

*Таблиця 3.2*

**Стилі лідерства у групі менеджерів**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Рівень/ Фактор | Фактор 1 | Фактор 2 | Фактор 3 | Фактор 4 | Фактор 5 | Фактор 6 | Фактор 7 |
| Низький | 21,43 | 35,71 | 32,14 | 39,29 | 21,43 | 10,71 | 21,43 |
| Помірний | 60,71 | 42,86 | 53,57 | 50,00 | 67,86 | 71,43 | 67,86 |
| Високий | 17,86 | 21,43 | 14,29 | 10,71 | 10,71 | 17,86 | 10,71 |

*Примітка*: \*– результати наведені у таблиці у відсотках; *\*\* –* Фактор 1 – вплив; Фактор 2 – уміння надихати; Фактор 3 – інтелектуальна стимуляція; Фактор 4 – індивідуальний підхід; Фактор 5 – мотивація; Фактор 6 – управління; Фактор 7 – надання самостійності.

За результатами проведеного дослідження можна відзначити, що серед досліджуваних менеджерів переважають середні показники прояву усіх факторів за багатофакторним опитувальником.

Необхідно зауважити, що виявлено, що 21,43 % респондентів, мають низький рівень управлінського впливу на підлеглих, 35,71 % респондентів, демонструють низький рівень вмінь щодо стимулювання роботи інших та долання перешкод.

Низький рівень інтелектуальною стимуляції виявлено у 32,14 % менеджерів, а 39,29 % менеджерів не мають індивідуального підходу до інших.

Всі ці виявлені характеристики серед представників менеджерів вказують на те, що не всі особи які займають посаду менеджера за своїми внутрішніми характеристиками та проявами лідерських якостей й стиля керівництва відповідають займаним посадам.

Відзначимо, що серед менеджерів 17,86 % респондентів мають високий рівень прояву впливу на підлеглих, можуть сформувати у них довіру до себе та транслювати свої ідеї; 21,43 % респондентів досить на високому рівні можуть надихати та за допомогою образів стимулювати роботу інших; 17,86 % респондентів на високому рівні контролюють та управляють процесом для досягнення мети і прагнуть зробити групову роботу максимально ефективною.

Розглядаючи отримані результати від спеціалістів бізнес-організацій необхідно відзначити, що такого помірного розподілу прояву лідерських якостей як серед лідерів у них не спостерігається (табл. 3.3).

*Таблиця 3.3*

**Стилі лідерства у групі спеціалістів**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Рівень/ Фактор | Фактор 1 | Фактор 2 | Фактор 3 | Фактор 4 | Фактор 5 | Фактор 6 | Фактор 7 |
| Низький | 15,63 | 18,75 | 25,00 | 34,38 | 18,75 | 12,50 | 18,75 |
| Помірний | 28,13 | 37,50 | 43,75 | 43,75 | 53,13 | 56,25 | 59,38 |
| Високий | 56,25 | 43,75 | 31,25 | 21,88 | 28,13 | 31,25 | 21,88 |

*Примітка*:\*– результати наведені у таблиці у відсотках; *\*\* –* Фактор 1 – вплив; Фактор 2 – уміння надихати; Фактор 3 – інтелектуальна стимуляція; Фактор 4 – індивідуальний підхід; Фактор 5 – мотивація; Фактор 6 – управління; Фактор 7 – надання самостійності.

Проаналізувавши отримані дані за результатами дослідження з допомогою багатофакторного опитувальника лідерства (Multifactor leadership questionnaire) можливо відзначити, що 56,25 % досліджених респондентів спеціалістів мають високий рівень прояву впливу на оточуючих осіб, можуть сформувати довіру та завоювати авторитет; 43,75 % респондентів демонструють високий рівень натхнення, а 31,25 % респондентів можуть на достатньо високому рівні використовувати інтелектуальну стимуляцію до виконання поставлених професійних завдань та прагнуть зробити групову роботу максимально ефективно, 28,13 % респондентів на високому рівні можуть мотивувати інших людей на досягнення цілей бізнес-організацій.

Такі високі показники отримані від респондентів із групи спеціалістів, вказують на наявність потенційних лідерів в організації, які можуть з легкістю зайняти посади менеджера та спрямовувати підлеглих на виконання поставлених завдань на досить високому рівні.

В групі менеджерів існує значний відсоток осіб, які мають низький рівень інтелектуальної стимуляції та індивідуального підходу (25,00 % та 34,38 % респондентів відповідно), це вказує на те що є спеціалісти яким складно налагодити контакт із співробітниками та не виказують бажання у самореалізації.

Слід також зауважити, що понад 50 % опитаних у групі спеціалістів демонструють середній рівень розвитку мотивації, управління та самостійності.

Отже, значна кількість спеціалістів самостійно можуть надихнути себе до виконання поставлених завдань, залучити при необхідності співробітників щоб виконати завдання на високому рівні при цьому не задіяти контроль та керівництво вищої ланки.

Проаналізувавши отримані результати в кожній із груп досліджених, розглянемо відмінності прояву стилів лідерства по групам менеджерів (рис. 3.2) та спеціалістів бізнес-організацій (рис. 3.3).

*Примітка*: Фактор 1 – вплив; Фактор 2 – уміння надихати; Фактор 3 – інтелектуальна стимуляція; Фактор 4 – індивідуальний підхід; Фактор 5 – мотивація; Фактор 6 – управління; Фактор 7 – надання самостійності.

**Рис. 3.2. Порівняльний аналіз стилів лідерства менеджерів**

*Примітка*: Фактор 1 – вплив; Фактор 2 – уміння надихати; Фактор 3 – інтелектуальна стимуляція; Фактор 4 – індивідуальний підхід; Фактор 5 – мотивація; Фактор 6 – управління; Фактор 7 – надання самостійності.

**Рис. 3.3. Порівняльний аналіз стилів лідерства спеціалістів**

При порівнянні профілів обох груп досліджених менеджерів середньої ланки та спеціалістів бізнес-організацій, слід зауважити, що серед респондентів групи спеціалістів на 38,39 % респондентів більше ніж у групі менеджерів, які проявлять високий рівень впливу; на 22,32 % респондентів більше ніж у групі лідерів осіб, які проявляють високий рівень натхнення; на 16,96 % більше ніж у групі менеджерів осіб із високим рівнем інтелектуальної стимуляції; на 11,17 % більше ніж у групі менеджерів осіб із високим рівнем індивідуального підходу до людей та надання самостійності у професійній діяльності; на 17,42 % респондентів більше ніж у групі менеджерів осіб із високим рівнем мотивування на досягнення та на 13,39 % респондентів більше ніж у групі менеджерів осіб із високим рівнем розвиненості управлінських якостей, що забезпечує успішність та ефективність управління.

Порівнюючи профілі досліджуваних обох груп за середніми рівнями прояву лідерських якостей необхідно відзначити, що все ж таки у групі менеджерів данні більш стабільні та рівномірні ніж у групі спеціалістів. Розглядаючи показники низького рівня прояву лідерських якостей серед групи менеджерів, лише за шкалами уміння надихати, інтелектуальної стимуляції та індивідуального підходу показники перевищують 30 %. Все це може вказувати на те, що керівникам бізнес-організацій можливо переглянути склад менеджерів і можливо із групи спеціалістів сформувати новий склад.

Таким чином, підсумовуючи аналіз отриманих результатів за обома групами досліджених можна констатувати, що серед досліджених респондентів менеджерів (28,57%) та серед спеціалістів (40,63%) проявили високий рівень вираженості лідерських якостей, тобто вони характеризуються: цілеспрямованістю, оптимістичністю, наполегливістю, надійністю, відповідальністю, терпимістю, рішучістю, адаптивністю, витривалістю, самокритичністю, стресостійкістю, вибагливістю, як до себе так і до осіб яким було надано доручення, сприятливі до нового, схильні вирішувати нетрадиційні задачі оригінальними методами, при цьому тверезо оцінює не тільки свої успіхи, але й невдачі та не дають захопити себе нереальними пропозиціями.

Окрім прояву лідерських якостей для належного виконання професійних обов’язків для менеджерів дуже важливим є вміння стійко виносити стресові ситуації, правильно й чітко примати рішення у складних ситуаціях, легко адаптуватись до нових умов тобто мати досить високий рівень життєстійкості, що й стало подальшою метою нашого дослідження.

**3.2. Специфіка проявів життєстійкості та сенсожиттєвих орієнтацій серед досліджених груп менеджерів та спеціалістів**

Прискорений ритм життя, інформаційне насичення життєдіяльності потребує від нового покоління нових навичок протистояння стресовим ситуаціям розвитку життєстійкості. У загальному розумінні життєстійкість характеризує ступінь сформованості здатності особистості витримувати ситуацію гострого чи хронічного стресу, зберігати внутрішню збалансованість, не знижуючи своєї успішності в діяльності. Слід зазначити, що життєстійкість розглядається як особистісний потенціал людини, як зв’язок між стресовими життєвими ситуаціями, хворобою та адаптацією до умов. Відповідно до цього підходу, життєстійкість – це психологічний аналог життєвого стрижня людини, який відображає ступінь подолання та адаптації нею заданих обставин, самого себе, а також ступінь докладених зусиль по роботі над собою та над обставинами свого життя. При успішному протистоянні особи стресовим ситуаціям в умовах діяльності ключову роль грає життєстійкість особистості.

Життєстійкість характеризує ступінь сформованості здатності особистості витримувати ситуацію гострого чи хронічного стресу, зберігати внутрішню збалансованість, не знижуючи успішності у своїй діяльності. Життєстійкість є одним із ключових параметрів індивідуальної здатності людини до зрілих форм саморегуляції, фундаментом її особистісних рис.

З метою виявлення особливостей життєстійкості серед досліджених менеджерів та спеціалістів бізнес-організацій ми провели психодіагностичне опитування за методикою «Тест життєстійкості» (адаптація Д. Леонтьєва, Є. Рассказової) (табл. 3.4) [34].

*Таблиця 3.4*

**Специфіка компонентів життєстійкості досліджених груп менеджерів та спеціалістів**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Компоненти життєстійкості** | Група менеджерів (ГМ)(n=28) | Група спеціалістів (ГС)(n=32) |
| СЗ | Ст. відх. | СЗ | Ст. відх. |
| Залученість | 36,46 | 4,766 | 40,22 | 4,126 |
| Контроль | 38,33 | 4,658 | 36,28 | 4,543 |
| Прийняття ризику | 18,56 | 3,543 | 20,63 | 2,984 |
| ЗЖ | 83,33 | 12,933 | 82,26 | 12,653 |

*Примітка*: Ст. відх. – статистичне відхилення; СЗ – середнє значення; ЗЖ – загальна життєстійкість.

За результатами проведеного емпіричного дослідження встановлено що у групі спеціалістів серед компонентів життєстійкості переважає залученість (40,22), це може вказувати на те що залученість надає максимальний шанс знайти щось цікаве в житті, є джерелом сили та мотивації до реалізації, здорового способу думок і поведінки. У різноманітних життєвих ситуаціях спеціалісти намагаються отримати задоволення від власної професійної діяльності та її результатів, а також намагаються відчувати себе значущими і досить цінними, щоб повністю включатися у вирішення життєвих завдань організацій, навіть незважаючи на наявність негативних чинників та високих швидкостей змін.

Спеціалістам менш притаманне прийняття ризику (20,63) у ситуаціях, які трапляються у їх житті, хоч вони і розглядають як можливість набуття досвіду та свого розвитку, але вони менш схильні до реальних дій як при відсутності прогнозів на успіх так і при негативних прогнозах, частіше сподіваються на позитивне вирішення проблем.

У групі менеджерів серед компонентів життєстійкості переважає такий компонент, як контроль (38,33), що свідчить про те, що в них більш розвинені вміння обмірковувати способи своєї діяльності й поведінки для досягнення поставленої мети, вміння прогнозувати наслідки та деталізувати план дій і гнучко змінювати їх у нових непередбачуваних обставинах, зберігаючи стійкість у ситуації перешкод, у разі невідповідності отриманих результатів цілям коригувати свої дії та вчинки до отримання прийнятного результату.

Найменш представлений серед компонентів життєстійкості в групі менеджерів компонент прийняття ризику (18,56), який виявляється ще меншим, ніж показник того ж компонента у спеціалістів, що свідчить про те, що готовність до ризику у двох груп досліджених є невисокою та у менеджерів цей компонент життєстійкості ще менший ніж у спеціалістів.

Загальна життєстійкість у двох групах досліджених має середнє значення, що вказує на вміння контролювати внутрішню напругу при стресових ситуаціях за допомогою напрацьованих стійких копінг-стратегій, які дозволяють долати стресори та надають можливість сприйняття їх як менш значимих.

Загалом отримані результати за визначенням рівня життєстійкості наших досліджених вказують на достатньо стабільний стан та готовність вдало справлятись із стресовими умовами та адаптуватись до нових обставин не наносячи шкоди своєму психологічному стану.

Надалі розглянемо психологічні особливості життєвих орієнтацій особистості менеджерів і спеціалістів бізнес-організацій за методикою сенсожиттєвих орієнтацій (Д. Леонтьєва) (рис. 3.4 та 3.5) [35].

**Рис. 3.4. Діаграма середніх значень сенсожиттєвих орієнтацій в групі менеджерів бізнес-організацій**

Аналіз середніх значень отриманих від осіб із групи менеджерів показує, що ця група респондентів має високі показники свідомості життя майже за всіма субшкалами (вище середнього), окрім «Результативність життя» (24,46) та «Локус контролю - Я» (23,04), це вказує на те що менеджери не зовсім задоволені собою і своїм життям та вважають що не завжди контролюють своє життя. Хоча при цьому демонструють достатньо високі показники за субшкалою «Цілі в житті» (34,23), що вказує на те, що респонденти здатні ставити перед собою цілі та досягати високих результатів діяльності.

Високі бали за іншими субшкалами: «Процес життя» (32,46), «Локус контролю життя» (33,56), «Загальний показник життя» (106,12) свідчать про те, що респонденти цієї групи мають життєві цілі, спрямовані на майбутнє, відрізок пройденого життєвого шляху оцінюють як продуктивний. Вважають себе достатньо сильною особистістю, при цьому показники за субшкалою «Локус – Я» (23,04) не перевищують норму, що свідчить про те, що модальності ставлення до себе проявляється як усвідомлення що власне життя людини не підвладне свідомому контролю, що вона не може сама приймати рішення і втілювати їх у життя.

**Рис. 3.5. Діаграма середніх значень сенсожиттєвих орієнтацій в групі спеціалістів бізнес-організацій**

Розглядаючи отримані дані від респондентів із групи спеціалістів бізнес-організацій можемо зазначити, що за усіма шкалами тесту вони мають показники вище за середні та декілька вищі за показники досліджених менеджерів. Високі показники за субшкалами, вказують не лише про достатню емоційну насиченість і наповненість сенсом життя в сучасному часі, але й наявність цілей у майбутньому. Життя сприймають як цікавий, сповнений змістом процес. Респонденти цієї групи переконані, що вони можуть не лише контролювати своє життя, а й втілювати свої рішення у власне життя та професійну діяльність.

 Високі значення за субшкалами характеризують здатність респондентів цієї групи будувати своє життя самостійно та контролювати його й отримувати задоволення від життя в цілому.

Порівняльний аналіз середніх показників за тестом «Сенсожиттєві орієнтації» для обох груп досліджених менеджерів та спеціалістів бізнес-організацій представлено на рис. 3.6.

**Рис. 3.6. Середні значення сенсожиттєвих орієнтацій двох груп респондентів менеджерів та спеціалістів**

Порівняльний аналіз середніх значень результатів дослідження за тестом «Сенсожиттєві орієнтації» дозволяє зробити наступний висновок, що група спеціалістів має дещо вищі показники свідомості життя по всіх субшкалах (вище середнього).

Високі показники за збігаючимися субшкалами для двох груп респондентів показують, що ці респонденти мають мету в житті, яка надає життю осмисленості, спрямованості та тимчасової перспективи, люблять життя і сприймають його з інтересом, відрізок пройденого життєвого шляху оцінюють як продуктивний.

Хоча за деякими шкалами (Локус контролю – Я, Локус контролю - життя) спостерігається розбіжності, однак вони лише свідчать про те, що респонденти із групи менеджерів мають дещо меншу цілеспрямованість, частіше не задоволений своєю самореалізацією та життям у теперішньому, менше вірить у свої сили, свободу вибору та можливість контролювати своє власне життя. Однак, такі показники можуть бути пов’язані із психологічним навантаженням та реалізацією своїх лідерських якостей, оскільки вони займають керівну посаду на відміну від спеціалістів, і в рамках виконання своїх професійних обов’язків, вже реально оцінюють свої можливості та можливості свої підлеглих.

Таким чином, розглянувши результати отримані від наших груп досліджених менеджерів та спеціалістів бізнес-організацій можливо відзначити, що всі респонденти мають достатньо високий рівень життєстійкості, можуть достатньо швидко адаптуватись до нових досить складних умов; мають достатній рівень стресостійкості, можуть контролювати внутрішню напругу.

Однак, на відміну від респондентів із групи менеджерів, спеціалісти демонструють більш високі показники щодо здатності обмірковувати та прогнозувати різноманітні способи реалізації мети, більш лабільні у прийняті рішень в умовах невизначеності і демонструють більший рівень стабільності й стійкості при непередбачених обставинах.

При порівнянні результатів дослідження за методикою визначення сенсожиттєвих орієнтацій можна відзначити, що респонденти із групи менеджерів, на відміну від спеціалістів мають меншу віру у свої сили та свободу вибору, в них дещо знижена цілеспрямованість та понижена віра у себе й свої сили справлятися зі складними ситуаціями. При цьому усі респонденти сприймають процес свого життя як цікавий, емоційно насичений і наповнений змістом і те що прожита його частина була продуктивною та осмисленою.

За загальним рівнем сенсожиттєвих орієнтацій респонденти обох груп менеджерів та спеціалістів бізнес-організацій мають показники вище за норму, що свідчить про загальну задоволеність своїм життям та досягненими у ньому статусами та цілями.

**3.3. Взаємозв’язки між показниками лідерських якостей та життєстійкості**

Проаналізувавши отримані данні від дослідження особливостей життєстійкості та лідерських якостей наших респондентів, та з’ясувавши, що за визначенням рівня життєстійкості отримані данні вказують на достатньо стабільний стан та готовність вдало справлятись із стресовими умовами та адаптуватись до нових обставин не наносячи шкоди своєму психологічному стану.

Визначено, що серед обох груп існує майже 20 % респондентів які мають низький рівень прояву лідерських якостей, серед респондентів із групи менеджерів виявлено 42,86 % осіб із середнім рівнем прояву лідерських якостей, а серед респондентів із групи менеджерів виявлено 34,38 % осіб із середнім рівнем прояву лідерських якостей.

Високий рівень прояву лідерських якостей виявлено у 28,57 % осіб із групи менеджерів, а серед службовців цей рівень прояву лідерських якостей виявлено у 40,63 % осіб. Було також встановлено, 10,71 % осіб серед менеджерів та 3,13 % осіб серед службовців які проявлять дуже високий рівень лідерських якостей, який притаманний для диктаторів.

Визначившись із основними особливостями прояву лідерських якостей та життєстійкості ми провели кореляційний аналіз між отриманими даними за допомогою пакета статистичного аналізу SPSS 26.0 для Windows ХР, «Statistic for Windows ХР» (табл. 3.5)

*Таблиця 3.5*

**Матриця кореляційних зв’язків між показниками життєстійкості та прояву лідерських якостей**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  **Компоненти життєстійкості** | Низький  | Середній | Високий | Лідер-диктатор  |
| ГМ | ГС | ГМ | ГС | ГМ | ГС | ГМ | ГС |
| Залученість | 0,012 | 0,024 | 0,582\* | 0,600\* | 0,510\* | 0,053\* | 0,000 | 0,000 |
| Контроль | 0,023 | 0,004 | 0,600\* | 0,480\* | 0,430\* | 0,440\* | 0,000 | 0,000 |
| Прийняття ризику | 0,009 | 0,008 | 0,540\* | 0,555\* | 0,710\* | 0,555\* | 0,000 | 0,000 |
| Загальна життєстійкість | 0,013 | 0,014 | 0,480\* | 0,450\* | 0,480\* | 0,450\* | 0,024 | 0,032 |

Примітка: \* – p ≤ 0,05; \*\*– p ≤ 0,01; ГМ – група менеджерів, ГС – група спеціалістів.

За результатами лінійного кореляційного аналізу К. Пірсона констатуємо, що величина коефіцієнтів кореляції свідчить про наявність, як сильних, так і помірних та слабких взаємозв’язків між рівнем вираженості лідерських якостей та компонентами життєстійкості.

Необхідно відзначити, що помірні кореляційні зв’язки виявлено між компонентом «загальна життєстійкість» та середнім й високим рівнем прояву лідерських якостей. Встановлено помірний зв'язок між компонентом «залученість» та середнім й високим рівнем прояву лідерських якостей досліджених ( ГМ r = 0,582 та ГМ r = 0,510 відповідно, ГС r = 0,600 та ГМ r = 0,530 відповідно (p ≤ 0,05)).

Компонент життєстійкості «контроль» має прямі помірні зв’язки із середнім та високим рівнем прояву лідерських якостей особистості (ГМ r = 0,600 та ГМ r = 0,480 відповідно, ГС r = 0,430 та ГМ r = 0,440 відповідно (p ≤ 0,05)).

«Прийняття ризику» також корелює із середнім та високим рівнем прояву лідерських якостей особистості на рівні прямого помірного зв’язку (ГМ r = 0,540 та ГМ r = 0,555 відповідно, ГС r = 0,710 та ГМ r = 0,555 відповідно (p ≤ 0,05)).

Аналізуючи отримані результати емпіричного дослідження можна констатувати, що особи які маяють прагнення зайняти лідерські позиції в групі (колективі) та демонструють достатній рівень прояву лідерських якостей не зважаючи на те, обіймають вони керівну посаду чи ні вони проявляють зацікавленість, захопленість справою через реалізацію якої вони появляють свої лідерські амбіції.

Прояви лідерських якостей на середньому та високому рівні у поєднанні із розвиненим компонентом залученості надає змогу особистості отримувати насолоду від своєї діяльності, відчувати впевненість у позитивному вирішені поставлених завдань, відчувати успіх ще до його настання. Такі особи самостійно обирають способи та варіанти побудови й реалізації стратегій свого успіху. Активна боротьба дозволяє їм вплинути на результат того, що відбувається, нехай навіть цей вплив не абсолютний і успіх не гарантований, однак вони прикладуть максимум як власних зусиль так і організують навколишніх задля реалізації своїх задумів. Такі лідери діють незважаючи на ризики провалу, вони вважають що будь-який досвід який вони отримують підчас процесу досягнення мети сприятиме їх розвитку, самореалізації, самоактуалізації, стане причиною їх успіху у майбутньому, оскільки навіть при негативному вирішенні питання вони отримають досвід. Такі лідери, які розглядають процес як один із способів набуття досвіду готови включатися у виконання роботи без усяких гарантій на успіх. Для них не має нічого більш поганого як простій, рутинність, звикання до напрацьованих схем та алгоритмів, саме такі керівники постійно прагнуть до саморозвитку та вдосконалення та розвитку підприємства. В основі виправдання до ризику у таких лідерів лежить ідея розвитку через активне засвоєння знань із власного досвіду та подальше їх використання.

Готовність до ризику у вищеописаних лідерів, що виявилися серед досліджених респондентів, ще базується на тому, що в них мотивація досягнення цілей та результатів у професійній діяльності переважає мотивацію уникнення невдач або просто не спрямованість на осягнення результатів.

*Таблиця 3.6*

**Матриця кореляційних зв’язків між показниками життєстійкості та факторами лідерства**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|    | Фактор 1 | Фактор 2 | Фактор 3 | Фактор 4 | Фактор 5 | Фактор 6 | Фактор 7 |
| ГМ | ГС | ГМ | ГС | ГМ | ГС | ГМ | ГС | ГМ | ГС | ГМ | ГС | ГМ | ГС |
| З | ,539 | ,586 | ,693 | ,625 | ,525 | ,602 | ,602 | ,537 | ,546 | ,602 | ,386 | ,386 | ,237 | ,246 |
| К | ,553 | ,300 | ,415 | ,546 | ,467 | ,430 | ,546 | ,430 | ,495 | ,525 | ,602 | ,546 | ,546 | ,495 |
| ПР | ,467 | ,067 | ,257 | ,267 | ,430 | ,525 | ,525 | ,602 | ,467 | ,546 | ,430 | ,430 | ,495 | ,546 |
| ЗЖ | ,466 | ,466 | ,467 | ,495 | ,525 | ,602 | ,457 | ,495 | ,495 | ,546 | ,457 | ,495 | ,525 | ,546 |

*Примітка*: З – залученість, К – контроль, ПР -прийняття ризику, ЗЖ – загальна життєстійкість. \* – p ≤ 0,05; \*\*– p ≤ 0,01. *\*\* –* Фактор 1 – вплив; Фактор 2 – уміння надихати; Фактор 3 – інтелектуальна стимуляція; Фактор 4 – індивідуальний підхід; Фактор 5 – мотивація; Фактор 6 – управління; Фактор 7 – надання самостійності.

При аналізі отриманих результатів за лінійною кореляцією К. Пірсона констатуємо, що величина коефіцієнтів кореляції свідчить про наявність помірних та слабких взаємозв’язків між усіма лідерськими факторами та компонентами життєстійкості.

Зупинимось лише на слабких кореляційних зв’язках, які спостерігаються при прийняті ризику за фактором «натхнення», що вказує на те, що при захопленості лідера ідеєю він зневажає на ризики щодо невдачі зв’язку (ГМ r = 0,257 та ГС r = 0,267). Слабкі зв’язки виявлено між залученістю та фактором «управління» (ГМ r = 0,386 та ГС r = 0,386), вказуючи на те що при захопленості та затьмареності лідера ідеєю страждає фактор чіткого, конструктивного управління та організацією процесу виконання завдання. Також при захопленості існує низький зв'язок із фактором «надання самостійності», тобто втрачається адекватність та раціональність використання людського ресурсу при затьмареності ідеєю чи при емоційному втягненні в процес лідера проекту.

Таким чином, встановивши кореляційні зв’язки між проявами лідерських якостей наших респондентів дослідження та рівнем їх життєстійкості можна констатувати наявність прямих сильних та помірних взаємозв’язків. Особи із середнім та високим рівнем прояву лідерських якостей характеризуються захопленістю, втягненістю у стан потоку, бажанням контролювати процес виконання завдання незважаючи на можливі ризики й невдачі. Залученість лідера може призводить до втрати пильності та ефективності використання людського ресурсу, страждає критичність мислення та раціоналізм.

**Висновки до третього розділу**

Провівши емпіричне дослідження за обраною темою, приходимо до висновку, що 30-40 % досліджених осіб проявляють лідерські якості в тій чи іншій мірі.

При аналізі отриманих результатів за допомогою методики «Діагностика лідерських здібностей» можливо відзначити, що серед спеціалістів на 12,06 % більше ніж серед менеджерів, осіб які проявляють високо виражені лідерські якості, що вказує на більшу наявність потенційних лідерів серед персоналу спеціалістів бізнес-організацій ніж серед менеджерів.

Серед осіб які займають посади менеджерів середньої ланки досить значний відсоток осіб (42,86%) із середнім рівнем вираженості лідерських якостей, що може свідчити про те, що серед керівних осіб є недостатньо мотивовані особи, які можуть негативно впливати на розвиток підприємства, оскільки вони недостатньо мотивовані на високі показники у виконанні своїх професійних управлінських обов’язків.

Серед досліджених менеджерів вираженість диктаторських лідерських якостей (10,71%) значно вища, ніж цей показник у спеціалістів (3,13%), що свідчить про більшу схильність менеджерів до диктаторського стилю управління, що виявляється у їхньому прагненні до влади будь якими засобами, що в свою чергу не сприяє необхідному проникненню в глиб вирішення проблеми та заважає творчому та надихаючому управлінню.

За результатами, отриманими за допомогою багатофакторного опитувальника лідерства встановлено, що серед менеджерів переважають середні показники прояву усіх факторів (впливу, уміння надихати, інтелектуальної стимуляції. індивідуального підходу, мотивації, управління, – надання самостійності), а розглядаючи отримані результати від досліджених спеціалістів бізнес-організацій відзначено, що такого помірного розподілу прояву лідерських якостей як серед менеджерів середньої ланки у них не спостерігається.

39,29 % менеджерів мають низький рівень індивідуального підходу до співробітників, що підтверджує схильність достатньої кількісті досліджених менеджерів до авторитарного стилю управління за якого підлеглі не отримають ні необхідного навчання, ні підтримки з боку своїх безпосередніх керівників.

56,25 % досліджених спеціалістів проявили високий рівень за фактором «вплив», що свідчить про їх здатність впливати на оточуючих співробітників та мати авторитет серед них.

Виявлення особливостей життєстійкості серед досліджених менеджерів та спеціалістів бізнес-організацій в цілому показало, що всі досліджені респонденти мають достатньо високий рівень життєстійкості, можуть достатньо швидко адаптуватись до нових умов; мають достатній рівень стресостійкості, можуть контролювати внутрішню напругу. Виявлено досить незначні відмінності серед показників життєстійкості менеджерів та спеціалістів:

* за показником «залученість» у спеціалістів дещо вищий результат (40,22), ніж у менеджерів (36,46), що свідчить про те, що спеціалісти більш зацікавленні життєвими подіями та більш включені в процеси професійної діяльності і більш задоволені її результатами;
* за показником «контроль» у менеджерів дещо вищий результат (38,33), ніж у спеціалістів (36,28), це показує, що менеджери більш саморегульовані та вони мають більш розвинені здібності зберігати стійкість у ситуаціях непередбачених перешкод;
* за показником «прийняття ризику» у спеціалістів дещо вищий результат (20,83), ніж у менеджерів (18,56), що свідчить про більшу готовність до ризику спеціалістів ніж менеджерів в обставинах невизначеності та у нестандартних ситуаціях взаємодії;
* за показником «загальна життєстійкість» у менеджерів (83.33) і у спеціалістів (82,26) практично однакові результати.

Слід зазначити, що ціннісні орієнтації особистості характеризують її з точки зору суттєвих життєвих принципів, які вона використовує як орієнтири на своєму життєвому шляху. Більшість респондентів вважають, що повинні керуватися в житті власними цінностями і проявляти внутрішню творчість та захопленість процесом.

При порівнянні результатів дослідження за методикою визначення сенсожиттєвих орієнтацій можна відзначити, що група менеджерів має дещо нижчі показники, ніж група спеціалістів по всіх субшкалах (вище середнього) за цією методикою. Респонденти із групи менеджерів, на відміну від спеціалістів мають меншу віру у свої сили та свободу вибору, в них дещо знижена цілеспрямованість та понижена віра у себе й свої сили справлятися зі складними ситуаціями. При цьому усі респонденти сприймають процес свого життя як цікавий, емоційно насичений і наповнений змістом і те що прожита його частина була продуктивною та осмисленою.

Встановлення кореляційних зв’язків між проявами лідерських якостей досліджених респондентів (менеджерів, спеціалістів) та рівнями їх життєстійкості дозволило констатувати наявність прямих сильних та помірних взаємозв’язків. Особи із середнім та високим рівнем прояву лідерських якостей характеризуються залученістю, захопленістю, втягненістю у стан життєвого потоку та професійних процесів, бажанням контролювати процеси виконання завдань незважаючи на можливі ризики й невдачі. Глибока залученість лідерів може призводить до втрати їх пильності в екстремальних ситуаціях та ефективності використання людського ресурсу, страждає критичність мислення та раціоналізм в діловому спілкуванні.

**ВИСНОВКИ**

Теоретико-емпіричне дослідження проблеми впливу життєстійкості на лідерські якості особистості в контексті організаційної діяльності менеджерів дозволяє зробити наступні узагальнення та висновки.

1. Теоретичний аналіз проблем лідерства, лідерських якостей, життєстійкості особистості в науковій психологічній літературі показав, що:

а) концептуальні підходи до психологічних досліджень проблем лідерства та життєстійкості достатньо відрізняються між собою щодо сутності психологічних особливостей лідерських якостей особистості;

б) феномен лідерства, який ми вивчали, аналізуючи основні теорії
(теорії «великої людини», теорії лідерських якостей, поведінковий підхід, ситуаційні теорії, гуманістичний підхід), є складним, багатоаспектним утворенням, яке:

- відноситься до групових динамічних процесів, тобто визначається як здійснення та забезпечення повноважень влади та впливу всередині соціальної групи та характеризує відносини домінування та підпорядкування;

в) лідерські якості визначаються як інтегровані моделі особистих характеристик, які відображають ряд індивідуальних відмінностей і сприяють послідовній успішності та ефективності лідера у різних групових і організаційних ситуаціях;

- немає універсальних лідерських якостей - в різних обставинах виявляються лідери, які часом володіють протилежними якостями, тому тільки наявність у людини набору особистісних рис не роблять її лідером серед інших людей (R. Stogdill);

- певна сукупність характеристик особистості ще не забезпечує людині успішність та ефективність в професійній управлінській діяльності;

- структура професійно важливих особистісних якостей керівника повинна бути певним чином співвіднесена з особистісними якостями його безпосередніх підлеглих;

- серед найбільш згадуваних авторами лідерських якостей можна назвати такі, як: стратегічне та критичне мислення; інноваційність; влада над іншими, впевненість у собі, активність та енергійність, компетентність у своїй справі; вміння надихати себе та інших людей, вести за собою окремих людей, групи чи колективи; здатність постійно та енергійно діяти в складних ситуаціях невизначеності; ефективна комунікація (ясний й переконливий виклад думок, уміння подати себе), спрямовуючи підлеглих згуртуватися у спільних зусиллях для досягнення цілей організації.

г) психологічна сутність життєстійкості полягає в тому, що:

- цей феномен грає важливу роль в успішному подоланні стресових обставин, опосередковує вплив стресогенних факторів на фізичне та психологічне здоров’я людини;

- життєстійкість є захисним фактором у стресових ситуаціях, переважно за допомогою когнітивної оцінки та стресостійкої поведінки та діяльності особистості;

- життєстійкість як екзистенціальна мужність забезпечує можливість людині долати екзистенційну тривогу, яка виникає, коли людина воліє вибирати майбутнє замість минулого, свободу (автономію) замість неволі, залежності, а саме – вибирає самостійний прогресивний життєвий шлях;

- люди з високою життєстійкістю підходять до життя активно і усвідомлюють, що можуть успішно впоратися з будь-якими завданнями, розглядати їх як змістовні, цікаві та корисні, що призводить до менш стресового досвіду;

- феномен життєстійкості складається з: компонентів: залученість, контроль та прийняття ризику (S. Maddi, S. Kobasa); базових цінностей - кооперація (співпраця), довіра; особистісних якостей: самоефективність, креативність.

Життєстійкість є важливим компонентом лідерського потенціалу менеджера – вона підвищує самомотивацію та самоефективність, що позитивно сприяє успішності та ефективності процесу прийняття рішень і проявляється в різних загальних здібностях включаючи адаптивні здібності, швидку здатність до навчання новим умінням і вміння шукати і знаходити нові економічні можливості.

1. Емпіричне дослідження проблеми впливу життєстійкості на лідерські якості особистості в контексті організаційної діяльності показало, що 30-40 % досліджених осіб (менеджерів середньої ланки та спеціалістів бізнес-організацій) проявляють лідерські якості в тій чи іншій мірі.

Виявлено психологічні особливості лідерських якостей за допомогою методики «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жариков, Є. Крушельницький), що серед спеціалістів на 12,06 % більше ніж серед менеджерів середньої ланки, осіб які проявляють високий рівень вираженості лідерських якостей, що свідчить про більшу чисельність потенційних лідерів серед досліджених спеціалістів бізнес-організацій ніж серед їх менеджерів. Серед менеджерів середньої ланки виявлено значний відсоток осіб (42,86%) із середнім рівнем вираженості лідерських якостей, що може вказувати на те, що серед керівних осіб бізнес-організацій, на яких було проведено дослідження, недостатньо менеджерів-лідерів, які можуть чітко пояснити підлеглим своє бачення справи, і потім надихнути їх на ефективну працю на досягнення цілей організації. Останній факт свідчить і про те, що менеджери с середньо вираженими лідерськими якостями можуть займати пасивну позицію до впровадження необхідних змін, можуть гальмувати організаційні інноваційні перетворення.

Визначено, що серед досліджених менеджерів вираженість диктаторських лідерських якостей (10,71%) значно вища, ніж у спеціалістів (3,13%), що свідчить про більш виражений диктаторський стиль управління у менеджерів, що в свою чергу вказує на те, що їх управлінню характерно менше демократії (відсутність ставлення до робітника як до особистості, небажання створювати атмосферу довіри та проникати у глибину вирішення проблем та ін.), та більше диктатури (прагнення влади, постійний контроль).

За результатами, отриманими за допомогою багатофакторного опитувальника лідерства (Multifactor leadership questionnaire) встановлено, що серед менеджерів переважають середні показники прояву усіх факторів (впливу, уміння надихати, інтелектуальної стимуляції. індивідуального підходу, мотивації, управління, – надання самостійності), Що стосується досліджених спеціалістів бізнес-організацій, можна відзначити, що такого помірного розподілу прояву лідерських якостей як серед лідерів у них не спостерігається.

Серед менеджерів 39,29 % мають низький рівень за фактором «індивідуального підходу до співробітників», що підтверджує той факт, що достатня кількість досліджених менеджерів до диктаторського стилю управління, у зв’язку з чим в організації може створюватися атмосферастраху перед керівництвом, невіри у власні сили. А значить працівники перестають пропонувати рішення у проблемних ситуаціях та втрачають мотивацію досягнення.

Серед досліджених спеціалістів 56,25 % проявили високий рівень за фактором «вплив», тобто більше половини серед респондентів спеціалістів мають здатність впливати на оточуючих, що свідчить про те, що вони можуть визивати інтерес та довіру до своїх пропозицій та завойовувати авторитет у оточуючих.

1. Виявлено специфіку проявів життєстійкості серед двох груп досліджених за методикою «Тест життєстійкості» (адаптація Д. Леонтьєва, Є. Рассказової)

Виявлення особливостей життєстійкості серед досліджених менеджерів та спеціалістів бізнес-організацій в цілому показало, що всі респонденти мають достатньо високий рівень життєстійкості, можуть достатньо швидко адаптуватись до нових умов; мають достатній рівень стресостійкості, можуть контролювати внутрішню напругу. Виявлено досить незначні відмінності серед показників життєстійкості менеджерів та спеціалістів:

* за показником «залученість» у спеціалістів дещо вищий результат (40,22), ніж у менеджерів (36,46), що свідчить про те, що спеціалісти більш зацікавленні життєвими подіями і намагаються відчувати себе значущими і досить цінними та більш включені в процеси професійної діяльності і більш задоволені її результатами навіть незважаючи на наявність негативних чинників та високих швидкостей змін;
* за показником «контроль» у менеджерів дещо вищий результат (38,33), ніж у спеціалістів (36,28), це показує, що менеджери більш саморегульовані та вони мають більш розвинені здібності зберігати стійкість у ситуаціях непередбачених обставин та перешкод;
* за показником «прийняття ризику» у спеціалістів дещо вищий результат (20,83), ніж у менеджерів (18,56), що свідчить про більшу готовність до ризику спеціалістів ніж менеджерів в обставинах невизначеності та у нестандартних ситуаціях взаємодії;
* за показником «загальна життєстійкість» у менеджерів (83.33) і у спеціалістів (82,26) практично однакові результати.

Виявлено особливості проявів сенсожиттєвих орієнтацій серед двох груп досліджених за методикою сенсожиттєвих орієнтацій (Д. Леонтьєва)

Слід зазначити, що ціннісні орієнтації особистості характеризують її з точки зору суттєвих життєвих принципів, які вона використовує як орієнтири на своєму життєвому шляху. Більшість респондентів вважають, що повинні керуватися в житті власними цінностями і проявляти внутрішню творчість та захопленість процесом.

При порівнянні результатів дослідження за методикою визначення сенсожиттєвих орієнтацій (Д. Леонтьєва) у двох груп досліджених можна відзначити, що респонденти із групи менеджерів, на відміну від спеціалістів мають меншу віру у свої сили та свободу вибору, в них дещо знижена цілеспрямованість та понижена віра у себе й свої сили справлятися зі складними ситуаціями.

При цьому усі респонденти сприймають своє власне життя зацікавлено,

ставляться до нього цілеспрямовано із справжньою залученістю до всіх важливих життєвих процесів. Про це свідчать показники за шкалами «Цілі», «Процес». При порівнянні результатів за методикою визначення сенсожиттєвих орієнтацій можна відзначити, що респонденти із групи менеджерів, на відміну від спеціалістів мають меншу віру у свої сили та свободу вибору, в них дещо знижена цілеспрямованість та понижена віра у себе й свої сили. Респонденти із групи менеджерів мають дещо меншу цілеспрямованість, частіше не задоволений своєю самореалізацією та життям у теперішньому, менше вірить у свої сили, свободу вибору та можливість контролювати своє власне життя.

1. Визначено взаємозв’язки між показниками лідерських якостей та життєстійкості особистості досліджених респондентів (менеджерів, спеціалістів бізнес-організацій). За результатами кореляційного аналізу можна констатувати наявність прямих сильних та помірних взаємозв’язків між проявами лідерських якостей досліджених та рівнями їх життєстійкості. Респондентам із середнім та високим рівнем прояву лідерських якостей характерні такі прояви поведінки та діяльності: впевненість у собі та достатній запас енергії; внутрішній інтерес, якій проявляється у залученості та захопленості у стан потоку життя та професійних процесів; бажання контролювати процеси (менеджери – управлінські процеси; спеціалісти – процеси виконання завдань) незважаючи на можливі невдачі та ризики. Глибока залученість лідерів у процеси діяльності може приводить до втрати їх пильності в екстремальних ситуаціях та ефективності використання людського ресурсу, може знижуватися критичність мислення та раціоналізм в діловому спілкуванні з підлеглими та іншими оточуючими.

Перспектива подальших досліджень проблеми впливу життєстійкості на лідерські якості особистості в контексті організаційної діяльності менеджерів полягає у поглибленому вивченні психологічних чинників розвитку життєстійкості, вольових якостей та самореалізації особистості менеджерів-лідерів; у досліджені особливостей проявів ґендерного аспекту життєстійкості, вольових якостей та самореалізації особистості менеджерів-лідерів, в розробці тренінгових програм для розвитку життєстійкості, вольових якостей і самореалізації особистості менеджерів-лідерів та оцінки ефективності цих програм.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. 1991. 299 с. URL: <https://cutt.ly/RKnExVb>
2. Адаир Дж. Психология лидерства; [пер. с англ. М. Котельниковой]. 2007. 352 с. URL: <https://cutt.ly/XKnTczf>
3. Ананьев Б.Г. Личность*,*субъект деятельности***,*** индивидуальность. 2008*.* 209 c. URL: <https://cutt.ly/LKnEOAt>
4. Байхэм У., Смит О., Пизи М. Воспитай своего лидера. Как находить, развивать и удерживать талантливых руководителей. 2002. 416 с. URL: <https://cutt.ly/ZKnEZLn>
5. Банников В.В. Влияние социально-психологических компонентов стрессоустойчивости на эффективность деятельности персонала организации: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. 2003. 18 с. URL: <https://cutt.ly/nKnYy9W>
6. Бауэр М. Курс на лидерство: Альтернатива иерархической системе управления компанией. 2015. 200 с. URL: <https://cutt.ly/FKnYbBY>
7. Бендас Т.В. Психология лидерства. 2009. 448 с. URL: <https://cutt.ly/GKnYEIg>
8. Беннис У., Томас Р. Как становятся лидерами: менеджмент нового поколения. 2006. 208 с. URL: <https://cutt.ly/MKnDaJU>
9. Берн Е. Ігри, у які грають люди. Харків: Клуб Сімейного Дозвілля, 2016. 256 с.
10. Берн Е. Лидер и группа. О структуре и динамике организаций и групп. 2001. 320 с. URL: <https://cutt.ly/wKnDchg>
11. Бех І.Д. Становлення професіонала в сучасних соціальних умовах. *Теорія і практика управління соціальними системами*. Харків: НТУ «ХПІ», 2008. № 2. С. 109–115.
12. Блейк Р., Моутон С. Научные методы управления. К: Довіра, 1992. 144 с.
13. Большой словарь иностранных слов. 1999. 784 с. URL: <https://cutt.ly/0KnDErE>
14. Большой толковый психологический словарь. Т. 1 (А-О); [пер. с англ. A. Ребер]. 2003. 592 с. URL: <https://cutt.ly/PKnDUfl>
15. Большой толковый психологический словарь. Т. 2 (П-Я); [пер. с англ. A. Ребер]. 2003. 560 с. URL: <https://cutt.ly/1KnDPg2>
16. Вебер М. Избранные произведения. 1990. 808 c. URL: <https://cutt.ly/kKnDFUp>
17. Гордеева Т.О. Оптимизм как составляющая личностного потенциала. Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д.А. Леонтьева. 2011. C. 131-177. URL: <https://cutt.ly/BKnDLG1>
18. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. 2005. 301 с. URL: <https://cutt.ly/LKnDVOQ>
19. Гоффи Р., Джонс Г. Почему люди должны следовать за вами? Книга о том, что значит быть истинным лидером. 2008. 240 с. URL: <https://cutt.ly/sKnD1m6>
20. Гура Т.В., Пономарьов О.С. Соціально-психологічні вимоги до особистості лідера. *Проблеми сучасної психології*: зб. наук. пр. Кам’янець-Подільський, 2016. Вип. 34. С. 90–108.
21. Дафт Р.Л., Лейн П. Уроки лидерства; [пер. с англ. А.В. Козлова; под. ред. проф. И.В. Андреевой]. 2008. 480 с. URL: <https://cutt.ly/cKnD8dp>
22. Деркач A.A. Акмеологические основы развития профессионала. 2004. 752 с. URL: <https://cutt.ly/hKnFqbV>
23. Друкер П. Ефективний керівник; [пер. с англ. Р. Макової]. К.: Вид. група КМ-БУКС, 2018. 248 с.
24. Занковский А.Н. Организационное лидерство в пространстве корпоративной культуры: дис. … д-ра психол. наук: 19.00.03. 2012. 337 с. URL: <https://cutt.ly/EKnHSxt>
25. Занковский А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурноценностной парадигме: монография. 2011. 296 с. URL: <https://cutt.ly/vKnLj4T>
26. Карамушка Л.М., Ткалич М.Г. Самоактуалізація менеджерів у професійно-управлінській діяльності: монографія. К. Запоріжжя: Просвіта, 2009. 258 с.
27. Карамушка Л.М., Худякова Н.Ю. Мотивація підприємницької діяльності: монографія. К. Львів: Сполом. 2011. 208 с.
28. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: Методичний посібник. К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2012. С. 18-24.
29. Корнилова Т.В. Психология риска и принятия решений. 2003. 286 с. URL: <https://cutt.ly/SKnLv99>
30. Кричевский Р.Л., Рыжак М.М. Психология руководства и лидерства в спортивном коллективе.  1985. 224 с. URL: <https://cutt.ly/fKnLY3r>
31. Лактионова А.И. Структурно-уровневая организация жизнеспособности человека: метасистемный подход. Личность профессионала в современном мире / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. 2013. С. 109-126. URL: <https://cutt.ly/TKnLSOh>
32. Ланг У. Книга Жизнестойкость. Устойчивость к стрессу: сопротивляемость, гибкость, выносливость и психическое благополучие; [пер. с нем. И. Колмаковой]. Харьков.: Гуманитарный центр Харьков. 2021. 232 с.
33. Леонтьев Д.А. Личностный потенциал как потенциал саморегуляции.  2006. 448 с. URL:<https://cutt.ly/AKnLH9y>
34. Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Тест жизнестойкости. 2006. 63 с. URL: <https://cutt.ly/vKnLZe7>
35. Леонтьев Д.А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО). 2000. 18 с. URL: <https://cutt.ly/EKnLMl8>
36. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. 1984. 448 с. URL: <https://cutt.ly/SKnL3KI>
37. Маак Т., Плес Н. Ответственное лидерство. 2008. 322 с. URL: <https://cutt.ly/IKnL58w>
38. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості. К.: ТОВ КММ, 2006. 240 с.
39. Максименко С.Д., Осіло В.І. Суб'єктний підхід у вивченні професійної самореалізації. *Психологія і право*. 2011. № 1. С. 76-84.
40. Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики; [пер. с англ. А.М. Татлыдаевой]. 1999. 430 с. URL: <https://cutt.ly/PKnZtjK>
41. Махнач А.В., Дикая Л.Г. Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты. 2016. 448 с. URL: <https://cutt.ly/2KnZopL>
42. Михненко А.М., Гончарук Н.Т., Макаренко Е.М. Лідерство та управлінська еліта:. Київ : НАДУ, 2011. 292 с.
43. Молчанова Л.Н. Жизнестойкость как фактор устойчивости к психическому выгоранию представителей экстремальных профессий. *Клиническая и медицинская психология: исследования, обучение, практика: электрон. науч. журн*. 4 (10). 2015. С. 93–96. URL: <https://cutt.ly/IKnZfaH>
44. Мэй Р. Мужество творить. М.: Ин-т общегуманитарных исследований, 2008. 156 с. URL: <https://cutt.ly/iKnZjOn>
45. Нестуля С. Ціннісні аспекти сучасних концепцій лідерства. *Теоретичний та методично-науковий часопис «Вища освіта України»*. 2017. № 2 (додаток 1). С. 93–96.
46. Одинцова М.А. Психология жизнестойкости. 2015. 296 с. URL: <https://cutt.ly/KKnZcbC>
47. Орбан-Лембрик Л. Е. Основи психології управління: монографія. Івано-Франківськ: Плай, 2002. 425 с.
48. Оллпорт Г. Личность в психологии. 1982. 325 с. URL: <https://cutt.ly/kKnZnZC>
49. Оуэн Х., Ходжон В., Газзард Н. Призвание – лидер: полное руководство по эффективному лидерству. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. 384 с.
50. Парыгин Б.Д. Руководство и лидерство. 144 с. URL: <https://cutt.ly/oKnZRya>
51. Психологический словарь / под ред. В.В. Давыдова, А.В. Запорожца, Б.Ф. Ломова и др. 1983. С. 177. URL: <https://cutt.ly/JKnZIy3>
52. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. 2001. 672 с. URL: <https://cutt.ly/lKnZF8b>
53. Роджерс К.Р. Клиент-центрированная психотерапия: теория, современная практика и применение. 2002. 480 с. URL: URL: <https://cutt.ly/GKnZL2n>
54. Родина Н.В. Індивідуально-особистісні особливості особистості менеджерів середньої ланки в кризових ситуаціях: психодинамічний підхід: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. ОНУ імені І.І. Мечникова. Одеса, 2005. 194 с.
55. Романовський О.Г., Пономарьов О.С. Феномен парадоксального лідерства. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*: зб. наук. праць. Харків. 2016. № 50–51.С. 300–307.
56. Селигман М. Как научиться оптимизму. Измените взгляд на мир и свою жизнь. 2013. 432. URL: <https://cutt.ly/ZKnZVVM>
57. Скібіцька Л.І. Лідерство та стиль роботи менеджера. Київ: Центр учбової літератури. 2009. 192 c.
58. Татенко В.А. Від лідерства у природі до природи лідерства. *Психолог*. 2006. № 9. С. 12-13.
59. Татенко В.О. ЛІДЕР ХХІ / LIDER ХХІ. Соціально-психологічні студії. К.: Видавничий дім КОРПОРАЦІЯ, 2004. 182 с.
60. Титаренко Т.М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності: монографія. К.: Либідь. 2003. 376 с.
61. Франкл В. Человек в поисках смысла; [пер. с англ. и нем. под общ. ред. Л.Я. Гозмана, Д.А. Леонтьева].  1990. 368 с. URL: <https://cutt.ly/gKnZ0n4>
62. Хайдеггер М. Основные проблемы феноменологии. 2001. 446 с. URL: <https://cutt.ly/DKnZ5T3>
63. Человек: анатомия, физиология, психология. Энциклопедический иллюстрированный словарь / под ред. А.С. Батуева, Е.П. Ильина, Л.В. Соколовой. 2011. 672 с. URL: <https://cutt.ly/eKnXrRK>
64. Чернявська Т.П. Психологія успішності особистості в бізнесі: монографія. Одеса: Астропринт, 2010. 288 с.
65. Чернявська Т.П. Розвиток лідерського потенціалу менеджерів в умовах конкуренції. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. Т. 16, Вип. 1. 2017. С. 55-62.
66. Чернявська Т.П. Самоефективність як предиктор успішності професійної діяльності. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools journal homepage.* 2021.2.6. Volume 44, Number 2. pp. 44-47.
67. Чиксентмихайи М. Правильный бизнес. Лидерство, состояние потока и создание смысла. 2014. 320 с. URL: <https://cutt.ly/eKnVcdN>
68. Ясько Б.А., Сизова Л.А. Стили лидерства и организационная идентичность в системе маркеров социального капитала организации. Личность профессионала в современном мире / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. 2013. С. 575-592. URL: <https://cutt.ly/xKnVQYC>
69. Bandura A. (2000). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In E.A. Locke (Ed.)., Handbook of principles of organization behavior. (2nd Ed.), New York: Wiley. pp. 179-200.
70. Bandura, A., Locke, E. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. Journal of Applied Psychology, 88, 87 – 99.
71. Bass B.M., Avolio B.J. (1990). Multifactor Leadership Questionnaire. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press. 28 p.
72. Bass B.M., Riggio R.E. (2006). Transformational leadership. 2-nd ed. L.: Lawrence Erlbaum Associates. 282 p.
73. Borgatta E. Some Findings Relevant to a Great Man Theory of Leadership. *American Sociological Review*. Vol. 19. 1954. pp. 755-759.
74. Cattell R.B., Stice G.F., Kristy N.F. A first approximation to nature-nature rations for eleven primary personality factors in objective tests. *J. Abnorm. Soc. Psychol.*, 54: 143-159, 1957.
75. Dickson M., Den D., Mitchelson J. (2003). Research on Leadership in a Cross-Cultural Context: Making Progress, and Raising new Questions. *The Leadership Quarterly*. Vol. 14. P. 729-768.
76. Furtner M., Hiller L., Martini M., Sachse P. (2012). Self-Leadership, Motivation to Lead, Transformational Leadership and Super leadership: A Key to Organizational Success in the 21st Century. *International Journal of Business and Management Tomorrow*. Vol. 2, № 7. P. 1-8.
77. Goleman D. (2000). Leadership that Gets Results. *Harvard Business Review*. Vol. 78 (2).
78. Maddi, S.R., & Kobasa, S.C. (1984). The hardy executive: Health under stress. Homewood, IL: Dow-Jones Irwin Professional Pub; First Edition. 131 p.
79. Maddi, S.R. (2002). The story of hardiness: Twenty years of theorizing, research, and practice. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 54(3), P. 173–185.
80. Maddi S.R., Harvey R.H., Khoshaba D.M., Lu J.L., Persico M. & Brow M. (2006). The personality construct of hardiness, III: Relationships with repression, innovativeness, authoritarianism, and performance. *Journal of Personality*. 74 (2): P. 575—597.
81. Stogdill R.M. (1974). [Handbook of leadership: a survey of theory and research](http://www.worldcat.org/oclc/673297). New York: Free Press. 613 p.
82. Wagner J.A., Hollenbeck J.R. (1992). Management of Organizational Behavior. New Jersey: Prentice Hall, Inc. Englewood Cliffs. 792 p.
83. Zaccaro, S.J. (2007). Trait-based perspectives of leadership. *American Psychologist,* 62(1), P. 6-16.
84. Zaccaro S.J., Kemp C. & Bader P. (2004). Leader traits and attributes. In J. Antonakis, A.T. Cianciolo & R.J. Sternberg (Eds.), *The nature of leadership.* P. 101–124.

**ДОДАТКИ**

**Додаток А**

**Мeтoдикa «Дiaгнoстикa лiдeрcьких здiбнocтeй» (Є. Жaрiкoв, Є. Крушeльницький)**

**Iнтeрпрeтaцiя**

Лідерські якості особистості базуються на розвинених особистісних якостях, таких як організаційні та якості ефективного спілкування. Лідерські якості грають важливу роль у професійній діяльності людей.

Справжніх лідерів, на думку Є. Жарикова і Є. Крушельницького, авторів даної методики, характеризують такі особистісні властивості:

- вольові дії, які дозволяють справлятися з тим, що ускладнює рух досягнення мети;

- рішучість, здатність ефективно вирішувати проблеми;

- готовність до розумного ризику - дії в умовах ризику, пов'язаного з новим починанням, перевага ситуацій виклику та помірного ризику;

- вміння терпіти, посидючість, готовність багато працювати і виконувати необхідну рутинну роботу не розчаровуючись і не відволікаючись на інші напрямки діяльності;

**-** ініціативність, найкраще звільнити себе від дріб'язкового контролю під час виконання роботи; незалежність, орієнтація на свободу дій;

- реалістичність, психічна витримка, почуття реальності, що допомагає не захоплюватися уявними, примарними думками, ідеями, планами;

- адаптивність, здатність адаптуватися, пристосовуватися до існуючих соціальних умов, критеріїв, обставин та вимог;

- чесний підхід до себе, вимогливість, самокритичність, об'єктивне оцінювання власних промахів та досягнень;

- вимогливість, вміння бути вимогливим у роботі до підлеглих і себе самому;

- критичність, критичне мислення дозволяє людині засумніватися і знайти слабку ланку навіть в ефектних, спокусливих, захоплюючих, привабливих ідеях та ініціативах;

- надійність, може тримати слово, вірний і не підведе у складних ситуаціях;

- витривалість, людина може витримувати роботу з великими навантаженнями;

- пошук и находження нових можливостей, креативність, творчий підхід при вирішенні нових чи складних завдань;

- стресостійкість, зберігає самоконтроль та здатність ефективно працювати у кризових обставинах;

- - оптимістичність, позитивне ставлення до себе та до людей, ставлення до проблем як до робочих моментів- самостійність та своєчасність при вирішенні проблем, відповідальність у справах та складних обставинах;

- гнучкість мислення, поведінки та спілкування, здатність підлаштовувати свою поведінку під нові обставини.

**Додаток Б**

**Багатофакторний опитувальник лідерства**

**(Multifactor leadership questionnaire – MLQ Form 5X-Short)**

**(B. Bass & B. Avolio, 1990)**

**Інтерпретація результатів**

**Фактор 1.** Вплив. Вказує, чи може людина сформувати довіру до себе і виступати в якості авторитету при необхідності транслювати свої ідеї.

**Фактор 2.** Захопленість, ентузіазм. Характеризує, наскільки індивід може користуватися символікою, стилем, манерами для мотивації діяльності людей, спрямованості їх на досягнення мети та успішності, ефективності в роботі.

**Фактор 3.** Інтелектуальна стимуляція. Показує ступень, в якому людина може заохочувати інших до творчого та креативного підходу при вирішенні завдань. Створює середовище в колективі, яке дозволяє людям проявляти свої здібності і самореалізовуватися.

**Фактор 4.** Індивідуальний підхід. Вказує ступень, в якому людина показує зацікавленість в інших людях, здатна знайти індивідуальний підхід до незнайомої людини.

**Фактор 5.** Мотивація.Вказує, наскільки індивід стимулює інших людей до здобутків, створює бачення мети, визначає умови та стандарти її досягнення, формулює перспективи.

**Фaктoр 6.** Упрaвлiння. Показує, наскільки людинa управляє процесом досягнення цілі. Досить йому звичайних результатів або він може організовувати ефективну діяльність групи.

**Фaктoр 7.** Чи не обмежує свободу, автономію інших людей. Характеризує, наскільки індивід прагне все виконувати сам чи може організовувати ефективну командну роботу для досягнення мети.

**Додаток В**

**Мeтoдикa «Тecт життєcтiйкocтi»**

**(aдaптaцiя Д. Лeoнтьєвa, Є. Рассказової)**

**англомовний варіант тecту життєcтiйкocтi S. Mаddі**

**Інтерпретація**

**Прояв життєстійкості** та її складових сприяє зниженню появи та розвитку стресу в екстремальних обставинах з використанням здатності здолати, подолати, перемогти, кoпiнг стрaтeгiй (hаrdy соpіng) внутрішню напругу та розуміння її як незначних.

**Прихильність** (соmmіtmеnt) характеризує впевненість, що причетність, зацікавленість, відданість, потоковий стан представляє найкращі можливості виявити найбільш цінне і значуще. Індивід, у якого добре розвинена складова прихильності отримає задоволеність та радість при виконанні власної професійної діяльності. Навпаки, недостатнє формування та розвиток особистісної якості "прихильності" характеризує відчуття незахищеності, пригніченості, спустошеності. Впевненій у собі людині, яка відчуває прихильність навколишнього світу властива прихильність.

**Кoнтрoль** (соntrоl) – це впевненість, що змагання, протистояння дає змогу вплинути на результат, навіть якщо результат чи успішність безпосередньо залежить від цього впливу. Навпаки, людина, нездатна контролювати інших, відчуває невпевненість, свою беззахисність, своє безсилля. Індивід, у якого сформовано складову контролю, відчуває свою самостійність у виборі власного життєвого шляху та своєї професії.

**Готовність до ризику** (сhаllеngе) – впевненість, що будь-який власний досвід (позитивний чи негативний) є корисним та підтримує особистісний розвиток. Індивіду, який розглядає власне життя як можливість набуття власного досвіду, характерна готовність до ризику, а саме готовність до дій в умовах невизначеності, недостатності гарантованої успішності. Такій людині властива незадоволеність жити тільки спокійним, комфортним життям, яке йому здається нецікавим, бідним. Базою готовності особистості ризику є поняття розвитку, що проявляється у активному придбанні власного досвіду.

 **Додаток Г**

**Методика сенсожиттєвих орієнтацій (тест СЖО Д. Леонтьєва) для дослідження життєвих орієнтацій особистості**

**Інтерпретація**

1. **Цілеспрямованість.** Показники цієї субшкали показують, наскільки людина має усвідомлені життєві цілі, наскільки вона цілеспрямована, що є проявом усвідомлення життєвих перспектив. Низькі показники цілеспрямованості характеризують індивіда, який живе сьогодні, часто думає про минуле, рідко замислюється про майбутнє. Водночас високі показники вказують на індивіда, який є цілеспрямованим, проте при цьому нереально сприймає власне сьогодення і ця особливість компенсується тим, що він бере на себе відповідальність за свої рішення та вчинки.

**2.** **Цікаве та емоційно насичене життя**. Показники за цією шкалою характеризують наскільки людина наповнює своє життя змістом, цікавою та змістовною діяльністю. Високі показники свідчать, що людина є гедоністом,

живе справжнім і захоплений справою, яка приносить йому задоволення і радість. Низькі показники характеризують людину, яка незадоволена сьогоднішньою власною життєдіяльністю, і надає своєму життєвому існуванню осмисленість за допомогою роздумів про прожите життя та майбутні перспективи.

**3.** **Суб'єктивна оцінка життєвого результату та самореалізації**. Показники цієї оцінки характеризують, наскільки людина переживає частину власного життєвого шляху продуктивним і наповненим змістом. Низькі показники свідчать про незадоволеність своєю життєдіяльністю. Високі показники цієї оцінки характеризують індивіда, який із задоволеністю сприймає прожиту частину свого життя, яку вважає осмисленою.

**4.** **Рівень суб'єктивного контролю свого «Я».** Високі показники за цією шкалою свідчать про те, що людина цілеспрямована, досить автономна, відчуває внутрішню впевненість у собі, у неї розвинений самоконтроль, веде осмислену життєдіяльність, готовий приймати відповідальність за свої рішення та дії. Низькі показники характеризують внутрішню невпевненість у собі, невпевненість у своїх здібностях керувати своєю життєдіяльністю.

**5.** **Рівень суб'єктивного контролю за своєю життєдіяльністю**. Високі показники за цією шкалою характеризують людину, яка має стійке відчуття, що в неї розвинений самоконтроль он може вибирати свій життєвий шлях і впливати на перебіг власного життя та діяльності. Низькі показники характеризують людину, яка вірить у долю та своє певне призначення, яким неможливо керувати, оскільки роль людини незначна і все визначається зовнішніми силами.