

*educational institution staff's positive group motivation has been found to negatively statistically associate with the levels of such conservative types of organizational culture as power culture (at the level of real culture) and role culture (at the level of ideal organizational culture). No statistically significant links have been found between staff's creativity and any type of real organizational culture.*

**Keywords:** *extracurricular educational institutions; psychological characteristics of teaching staff; positive group motivation; creativity; organizational culture; types of organizational culture.*

### Відомості про автора

**Баранова Вікторія Анатоліївна**, науковий кореспондент лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ, Україна.

**Baranova, Victoria A.**, postgraduate student of Laboratory of Organizational And Social Psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology, NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: vic\_baranova@ukr.net

Отримано 1 вересня 2016 р.  
Рецензовано 5 вересня 2016 р.  
Прийнято 8 вересня 2016 р.

УДК 37.091.113:005.322

Брюховецька О.В.

## ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК СТИЛЮ УПРАВЛІННЯ І УПРАВЛІНСЬКОЇ ЕМПАТІЇ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

**Брюховецька О.В. Взаємозв'язок стилю управління і управлінської емпатії керівників загальноосвітніх навчальних закладів.** У статті розкрито зміст толерантності до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу як комплексу професійно важливих якостей керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Подано нове визначення понять «толерантний стиль керівництва» і «управлінська емпатія» і розкрито їхні змістовні характеристики. Припущено існування взаємозв'язку стилю управління і управлінської емпатії керівників загальноосвітніх навчальних закладів. За результатами емпіричного дослідження проаналізовано рівні толерантного стилю керівництва і управлінської емпатії керівників загальноосвітніх навчальних закладів та констатовано переважно низький і середній рівень рівні їхньої сформованості. Діагностовано, що у керівників-жінок рівень сформованості толерантного стилю керівництва і рівень управлінської емпатії вищий, ніж у керівників-чоловіків. Виявлено взаємозв'язок стилю управління і управлінської емпатії у досліджуваних жінок-керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

**Ключові слова:** керівник загальноосвітнього навчального закладу, толерантність до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу, толерантний стиль керівництва, управлінська емпатія.

**Брюховецкая О.В. Взаимосвязь стиля управления и управленческой эмпатии руководителей общеобразовательных учебных заведений.** В статье раскрыто содержание толерантности к взаимодействию с субъектами учебно-воспитательного процесса как комплекса профессионально важных качеств руководителей общеобразовательных учебных заведений. Предложено новое определение понятий «толерантный стиль руководства» и «управленческая эмпатия» и раскрыты их содержательные характеристики. Допускается существование взаимосвязи стиля управления и управленческой эмпатии руководителей общеобразовательных учебных заведений. По результатам эмпирического исследования проанализированы уровни толерантного стиля руководства и управленческой эмпатии руководителей общеобразовательных учебных заведений и констатирован преимущественно низкий и средний уровень их сформированности. Диагностировано, что у руководителей-женщин уровень сформированности толерантного стиля руководства и уровень управленческой эмпатии выше, чем у руководителей-мужчин. Выявлена взаимосвязь стиля управления и управленческой эмпатии у исследуемых женщин-руководителей общеобразовательных учебных

заведений.

**Ключевые слова:** *руководитель общеобразовательного учебного заведения, толерантность к взаимодействию с субъектами учебно-воспитательного процесса, толерантный стиль руководства, управленческая эмпатия.*

**Постановка проблеми.** Кінець ХХ століття в Україні відзначений вагомими політичними, економічними та соціальними змінами. Ринкова система взаємовідносин кардинально змінила психологію суспільства і вплинула на всі сфери суспільного життя, в тому числі й освіту. Останніми роками відбуваються фундаментальні перетворення в організаційній культурі, в структурі і стилях керівництва, в ролі самого керівника закладу освіти. Особлива увага стала приділятися питанням найбільш ефективної взаємодії керівника з підлеглими. Сучасний керівник не стільки має давати розпорядження, скільки співпрацювати, а це вимагає здатності знаходити підхід до кожного підлеглого, забезпечувати його причетність до роботи, стимулюючи до виконання поставлених завдань. Для цього необхідно використовувати доцільний стиль керівництва, правильно заохочувати підлеглих, співпереживати їм. Цьому питанню в тому або іншому ступені присвячена велика кількість досліджень, але при усій розробленості питання про феномен *стилю управління* як такого іноді опускаються питання його взаємозв'язку із особистісними якостями керівника, зокрема, з *управлінською емпатією*.

**Аналіз основних досліджень і публікацій.** Взаємозв'язок між стилем управління і професійно важливими якостями керівників досліджувався в різних аспектах: емоційна привабливість керівника, співвідношення лідерських якостей і якостей керівника [6, с. 3–9], вплив сприйняття підлеглими індивідуально-психологічних особливостей керівника на оцінку стилю керівництва [3, с. 83–93], вплив керівника на формування корпоративної культури [5, с. 58–63] тощо. Проте, варто відмітити, що при вивченні означених проблем *взаємозв'язок стилю управління і управлінської емпатії як професійно важливої якості керівника загальноосвітнього навчального закладу* залишається за рамками дослідження.

**Мета статті** – проаналізувати взаємозв'язок стилю управління і управлінської емпатії керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

**Виклад основного матеріалу і результатів дослідження.** З переходом до нових технологій педагогічний колектив стає основою конкурентоспроможності загальноосвітнього навчального закладу, тому співробітники чекають від керівників освітніх організацій *толерантного ставлення*.

*Толерантність до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу* – комплекс професійно важливих якостей керівника, який характеризується прагненням досягти розуміння з іншими, здатністю керівника позитивно реагувати на соціальні відмінності, на співробітників незалежно від їхнього соціального статусу, повагою їхньої думки, емпатією, доброзичливістю у взаєминах із ними, конструктивним спілкуванням, лояльністю в оцінці вчинків і поведінки інших, безконфліктністю, участю у будь-якій комунікації. Це свого роду розуміння природності і неминучості відмінностей між людьми, активне прийняття різноманіття, результатом якого стає взаєморозуміння і узгодження самих різних мотивів, установок, орієнтацій, включаючи допомогу, сприяння, співпрацю, роз'яснення і діалог [2]. Професійно толерантний керівник, завдяки особливій тактиці побудови своєї поведінки щодо суб'єктів навчально-виховного процесу, досягає більшої результативності у формуванні продуктивних міжособистісних взаємин. Водночас не можна не відзначити, що і його особистісна адаптація до умов професійної діяльності буде кращою, якщо він розвиватиме в собі здатність не лише бачення, а й прийняття специфіки партнера на концептуальному рівні – як безумовну засаду професійної взаємодії.

До складових толерантності до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу, на наш погляд, слід віднести: *толерантний стиль керівництва і управлінську емпатію*.

*Толерантний стиль керівництва* вважається найбільш оптимальним, він передбачає позитивну самоорганізацію персоналу, в результаті якої стверджуються такі людські якості, як порядність, взаємоповага, цінується істинний професіоналізм, людська гідність, здатність до

творчості. Поведінка керівника стає еталоном, на який орієнтуються співробітники, а методи побудови стосунків з підлеглими стають нормами організаційної культури [1].

Для толерантного управління характерними є: щирість, відкритість, працездатність, упевненість у своїх силах, послідовність, чемність і терплячість; глибока повага, довіра й орієнтація на самоорганізацію, самоуправління особистості та колективу; прагнення нововведень, орієнтація на співпрацю, партнерство, підтримка активності й ініціативи підлеглих, справедлива оцінка їхніх зусиль; турбота про потреби підлеглих, намагання бути справедливим та тактовним; відкритість та конструктивна критика; толерантний спосіб розв'язання конфліктів, створення доброзичливої атмосфери; врахування індивідуальних якостей підлеглих.

*Управлінська емпатія* характеризується здатністю проникати в духовний світ підлеглих і адекватно визначати свою позицію в конкретних ситуаціях спілкування і взаємодії; володіти вмінням щиро та відверто цікавитись іншими людьми, співпереживати і співчувати іншим, відчувати і розуміти точки зору усіх співробітників. Управлінська емпатія особливо важлива сьогодні, на нашу думку, принаймні з трьох причин: збільшення частки командної роботи; швидкі темпи глобалізації; зростаюча необхідність розвивати і утримувати ефективних співробітників.

Для емпатійного управлінця характерним є: здатність співпереживати, виявляти високу чутливість і сприйнятливості в описі та демонструванні психологічних об'єктів; оперативно й адекватно характеризувати психологічні особливості людей; виявляти вибіркочку психологічну пам'ять і спостережливість у бесідах, у розв'язанні управлінських завдань; виявляти схильність до психологічного аналізу, пояснення поведінки та вчинків інших людей і власних; виявляти глибоку переконаність у силах, здібностях та можливостях групи людей; подумки ставити себе в психологічну ситуацію іншої людини, міркувати «з її погляду», приймати рішення, ставлячи собі запитання «А як би вчинив я, будучи на її місці?».

Виходячи з усього вище переліченого, ми можемо припустити існування взаємозв'язку стилю управління і управлінської емпатії керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

В емпіричному дослідженні взаємозв'язку стилю управління і управлінської емпатії керівників загальноосвітніх навчальних закладів були використані такі *методи дослідження*:

- методика «Оцінка стилю керівництва» (О. В. Козловська, А. Й. Романюк, В. І. Урунський) [4];
- методика «Ваші емпатійні здібності» (В. В. Бойко) [7];
- статистично-математичні методи опрацювання даних з використанням комп'ютерної програми SPSS (версія 17.0).

Вибірку досліджуваних склали 962 керівники загальноосвітніх навчальних закладів України, з них – 77,9% жінок і 22,1% чоловіків.

На першому етапі дослідження ми проаналізували методику «Оцінка стилю керівництва» (О. В. Козловська, А. Й. Романюк, В. І. Урунський) і в якості високого рівня толерантного стилю обрали гнучкий стиль, до середнього рівня віднесли демократичний стиль, до низького – авторитарний і ліберальний стилі керівництва. Отримані результати емпіричного дослідження дозволили визначити рівень сформованості *толерантного стилю керівництва* досліджуваних керівників загальноосвітніх навчальних закладів (*табл. 1*).

Таблиця 1

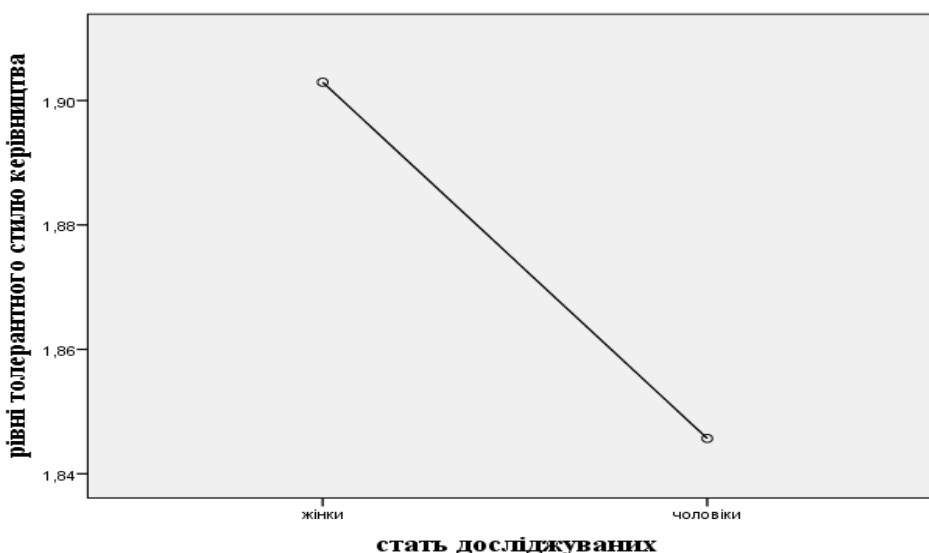
**Рівні сформованості толерантного стилю керівництва досліджуваних керівників загальноосвітніх навчальних закладів**

Рівні	Кількість досліджуваних (у %)
низький	18,5
середній	73,9
високий	7,6

Як випливає з табл. 1, переважна більшість досліджуваних управлінців має низький (18,5%) і середній (73,9%) рівень толерантного стилю керівництва. І лише 7,6 % респондентів мають високий рівень толерантного стилю керівництва, що характеризується відкритістю, працездатністю, впевненістю у своїх силах, послідовністю, чемністю і терплячістю; глибокою повагою, довірою й орієнтацією на співпрацю, партнерство, підтримку активності і ініціативи підлеглих, справедливою оцінкою їхніх зусиль; тактовністю, конструктивною критикою. Толерантний стиль керівництва стає ознакою впевненості керівника в своїх позиціях, конкурентоздатності та конкурентоспроможності, відкритості до змін, вміння завжди бачити свої точки росту і шляхи особистого зростання.

За результатами дисперсійного аналізу встановлено, що жінки-керівники мають вищий рівень сформованості толерантного стилю керівництва, вони орієнтовані в першу чергу на підтримку хороших стосунків, тоді як керівники-чоловіки агресивніші і орієнтовані на кінцевий результат (рис. 1).

На відміну від чоловіків, жінки-керівники, як правило, уникають нав'язувати свою волю, схильні надавати підлеглим більшої самостійності, рахуються з думками й порадами підлеглих, заохочують ініціативу й творчу активність, виявляють повагу до співробітників і турботу про їхні потреби. Серед стимулюючих заходів переважає заохочення, а покарання використовується тільки у виняткових випадках.



**Рис. 1. Особливості сформованості толерантного стилю керівництва залежно від статі досліджуваних керівників загальноосвітніх навчальних закладів**

На наступному етапі емпіричного дослідження за допомогою модифікованої автором у контексті дослідження методики «Ваші емпатійні здібності» (В. В. Бойко) ми визначили рівні сформованості *управлінської емпатії* досліджуваних керівників загальноосвітніх навчальних закладів (табл. 2).

Таблиця 2

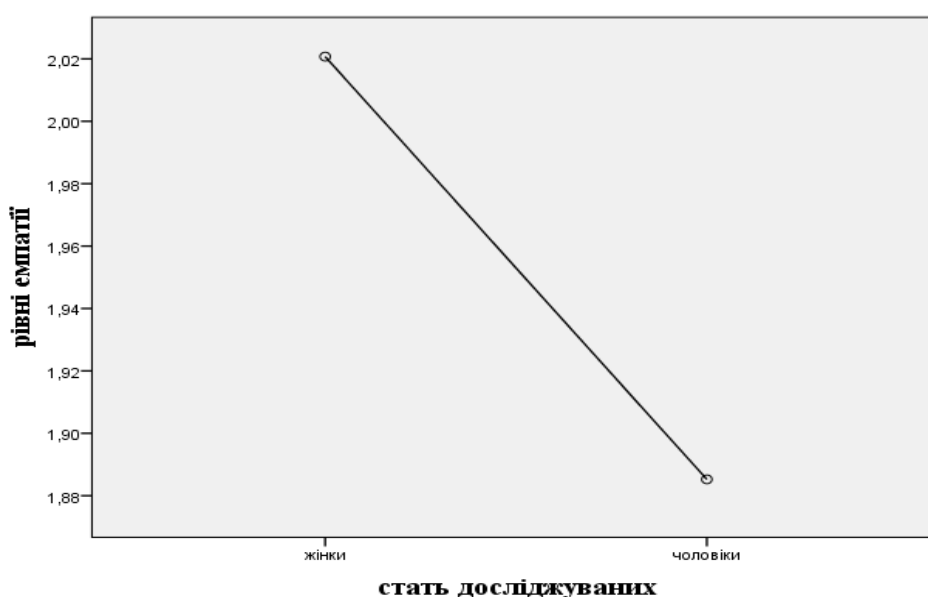
**Рівні сформованості управлінської емпатії досліджуваних керівників загальноосвітніх начальних закладів**

Рівні	Кількість досліджуваних (у %)
низький	34,5
середній	31,8
високий	33,8

Як випливає з табл. 2, більшість досліджуваних керівників має низький (34,5 %) і (33,8 %) високий рівень управлінської емпатійності, такі управлінці схильні приймати рішення, які базуються більш на власних враженнях, чим нижче рівень емпатії, тим більше проявляється категоричність або консервативність в оцінках людей.

31,8% мають середній рівень управлінської емпатії, який вважається найбільш ефективним. Це проявляється у здатності ототожнювати себе з іншою людиною, подумки ставити себе в психологічну ситуацію іншої людини; володіти вмінням щиро та відверто цікавитись іншими людьми, співпереживати і співчувати іншим, виявляти високу чутливість і сприйнятливості в описі та демонструванні психологічних об'єктів; виявляти вибірково психологічну пам'ять і спостережливість у бесідах, в процесі розв'язання управлінських завдань; виявляти схильність до психологічного аналізу, пояснення поведінки та вчинків інших людей і власних.

За результатами дисперсійного аналізу показники управлінської емпатійності виявились дещо кращими у керівників-жінок порівняно із чоловіками, що дозволяє їм застосовувати більш різноманітний арсенал управління підлеглими (рис. 2).



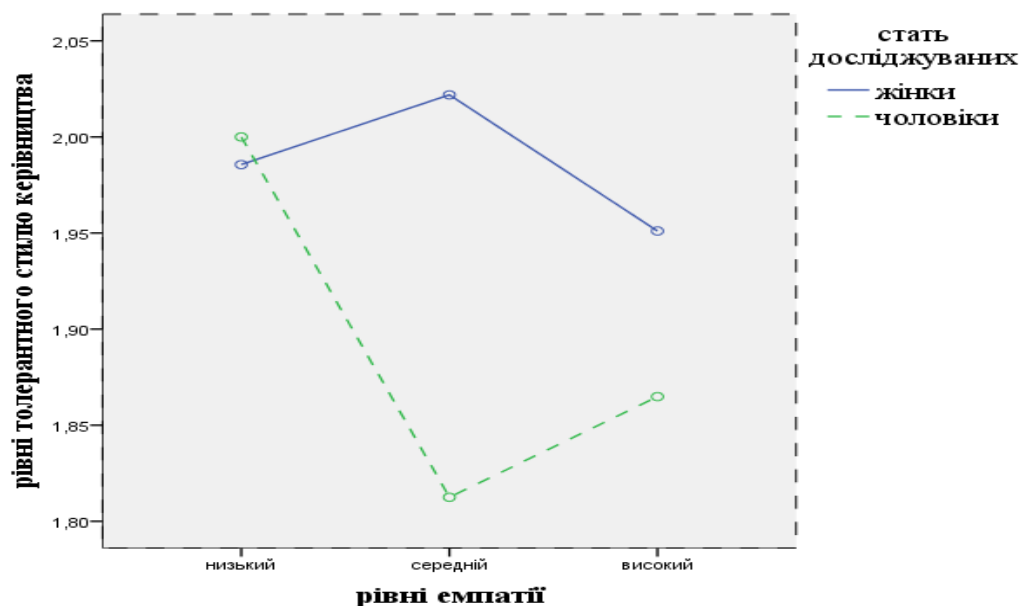
**Рис. 2. Особливості сформованості рівня управлінської емпатії залежно від статі досліджуваних керівників загальноосвітніх навчальних закладів**

Як ми уже відмічали, емпатія у формі співчуття або співпереживання пов'язана з умінням керівника «проникати» у світ почуттів інших людей, зумовлює спрямованість на інших людей, зацікавленість у них. Керівники-жінки краще інтерпретують емоції оточуючих, чутливіші до невербальних проявів, у оцінці подій більше довіряють своїм почуттям і інтуїції, ніж аналітичним виведенням. Вважають за краще працювати з людьми, ніж самотійно, постійно потребують соціального схвалення своїх дій.

Подальший аналіз отриманих результатів дослідження був спрямований на виявлення особливостей толерантного стилю управління залежно від рівнів управлінської емпатії досліджуваних керівників загальноосвітніх навчальних закладів (рис. 3).

Як видно з рис. 3, у жінок-керівників загальноосвітніх навчальних закладів зафіксовано взаємозв'язок ( $p = 0,01$ ) між толерантним стилем управління і рівнями управлінської емпатії досліджуваних. Керівникам-жінкам з високим рівнем сформованості толерантного стилю керівництва притаманний середній (оптимальний) рівень управлінської емпатії. Такі керівники-жінки не належать до надчутливих осіб, їхні емоційні прояви співчуття та співпереживання у більшості своїй знаходяться під самоконтролем. Вони здатні проникати в духовний світ підлеглих і адекватно визначати свою позицію в конкретних управлінських ситуаціях, чутливі

до потреб і проблем співробітників, схильні багато що їм прощати, намагаються не допускати конфлікти і знаходити компромісні рішення.



**Рис. 3. Особливості прояву толерантного стилю управління залежно від рівня управлінської емпатії досліджуваних керівників загальноосвітніх навчальних закладів**

Натомість, у керівників освіти чоловічої статі виявлено протилежну картину – за середнього рівня емпатії рівень їхньої управлінської толерантності є доволі невисоким. Цей факт потребує подальшого дослідження і свідчить, з одного боку, про інші чинники толерантного стилю управління керівників чоловічої статі, а з іншого – про доцільність диференційованих психологічних програм підготовки управлінців у контексті розвитку професійної толерантності.

У цілому, можна констатувати, що високі темпи та інноваційні зміни в професійній діяльності змушують керівників загальноосвітніх навчальних закладів бути постійно готовими до проведення технічних і організаційних реформ, а також до пошуку ефективного стилю управління. Від вибору стилю керівництва залежить не лише авторитет керівника і ефективність його роботи, а й атмосфера в колективі і взаємовідносини між керівником і підлеглими.

На сьогодні толерантний стиль керівництва, за якого керівник ділиться своєю думкою з підлеглими, надаючи їм свободу дії і залишаючи за собою ключові позиції, є оптимальним. У своїй практичній діяльності керівник має бути гнучкішим до своїх підлеглих, проявляти співчуття і розуміння, а таке розуміння, як ми з'ясували, опосередковується толерантним стилем керівництва.

Керівник загальноосвітнього навчального закладу має бути в міру емпатійним, щоб працівники йому «не сіли на шию», або щоб працівники не боялися проявляти розумну ініціативу. Він повинен постійно коригувати свою поведінку відповідно до внутрішніх і зовнішніх умов, що змінюються.

**Висновки.** Толерантний стиль керівництва вважається найбільш оптимальним і передбачає позитивну самоорганізацію персоналу, в результаті якої стверджуються такі людські якості, як порядність, взаємоповага, цінується істинний професіоналізм, людська гідність, здатність до творчості.

*Управлінська емпатія* характеризується здатністю проникати в духовний світ підлеглих і адекватно визначати свою позицію в конкретних ситуаціях спілкування і взаємодії; володіти

вмінням широко та відверто цікавитись іншими людьми, співпереживати і співчувати іншим, відчувати і розуміти точки зору всіх співробітників.

За результатами емпіричного дослідження у керівників-жінок рівень сформованості толерантного стилю керівництва і рівень управлінської емпатії виявився вищим, ніж у керівників-чоловіків. Також для жінок-керівників загальноосвітніх навчальних закладів підтвердженим фактом є взаємозв'язок стилю управління і управлінської емпатії керівників.

**Перспективи подальших досліджень** полягають у подальшому дослідженні взаємозв'язку стилю управління з іншими професійно важливими якостями керівників загальноосвітніх навчальних закладів з метою підвищення управлінської компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

### Список використаних джерел

1. Брюховецька О. В. Особливості стилів управління керівників загальноосвітніх навчальних закладів / О. В. Брюховецька // Коломінські читання : м-ли Першого Міжнар. наук. форуму, присвяч. пам'яті д-ра психол. наук, проф. Н. Л. Коломінського, м. Київ, МАУП, 28 берез. 2007р. / [редкол. : М. Ф. Головатий (голов. ред.) та ін.]. – К. : МАУП, 2007. – С. 217–221.
2. Брюховецька О. В. Психологічні особливості толерантності до взаємодії із суб'єктами навчально-виховного процесу як одного з компонентів професійної толерантності керівників загальноосвітніх навчальних закладів / О. В. Брюховецька // Науковий журнал «ScienceRais» / [голов. ред. В. В. Олійник]. – № 9/5 (14). – Харків, 2015. – С. 31–36.
3. Жариков Е. С. Психология управления. Книга для руководителя и менеджера по персоналу / Е. С. Жариков. – М. : МЦФЭР, 2002. – 512 с.
4. Карамушка Л. М. Психология управления заведениями средней освіти : монографія / Л. М. Карамушка. – К. : Ніка-центр, 2000. – 332 с.
5. Кочеткова А. И. Психологические основы современного управления персоналом / А. И. Кочеткова. – М. : Норма, 1999. – 250 с.
6. Липсиц И. Секреты умелого руководителя / И. Липсиц. – М. : Норма, 1991. – 195 с.
7. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб. : Речь, 2001. – С. 190–208.

### Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bryukhovets'ka O. V. Osoblyvosti styliv upravlinnya kerivnykiv zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv / O. V. Bryukhovets'ka // Kolomins'ki chytannya : m-ly Pershoho Mizhnar. nauk. forumu, prysvyach. pamyati d-ra psykhol. nauk, prof. N. L. Kolomins'koho, m. Kyiv, MAUP, 28 berez. 2007r. / [redkol. : M. F. Holovatyy (holov. red.) ta in.]. – K. : MAUP, 2007. – S. 217–221.
2. Bryukhovets'ka O. V. Psykholohichni osoblyvosti tolerantnosti do vzayemodiyi iz sub'yektamy navchal'no-vykhovnoho protsesu yak odnogo z komponentiv profesynoyi tolerantnosti kerivnykiv zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv / O. V. Bryukhovets'ka // Naukovyy zhurnal «ScienceRais» / [holov. red. V. V. Oliynyk]. – № 9/5 (14). – Kharkiv, 2015. – S. 31–36.
3. Zharikov E. S. Psihologija upravlenija. Kniga dlja rukovoditelja i menedzhera po personalu / E. S. Zharikov. – M. : MCFJeR, 2002. – 512 s.
4. Karamushka L. M. Psykholohiya upravlinnya zakladamy seredn'oyi osvity : monohrafiya / L. M. Karamushka. – K. : Nika-tsentr, 2000. – 332 s.
5. Kochetkova A. I. Psihologicheskie osnovy sovremennoho upravlenija personalom / A. I. Kochetkova. – M. : Norma, 1999. – 250 s.
6. Lipsic I. Sekrety umelogo rukovoditelja / I. Lipsic. – M. : Norma, 1991. – 195 s.
7. Praktikum po psihologii menedzhmenta i professional'noj dejatel'nosti / pod red. G. S. Nikiforova, M. A. Dmitrievoj, V. M. Snetkova. – SPb. : Rech', 2001. – S. 190–208.

***Bryukhovetska, O.V. Links between secondary school principals' leadership styles and managerial empathy.** The article deals with the content of tolerance to interact with the educational process subjects as a set of profession-critical qualities of secondary school principals. The author suggests new definitions and discusses the content of the concepts of 'tolerant leadership' and 'managerial empathy'. Tolerant leadership is characterized by staff's positive self-organization and appreciation of such human qualities as honesty, respect, professionalism, dignity and creativity. Managerial empathy is characterized by managers' abilities to understand the subordinates' spiritual world, to adequately determine their own positions in specific interactions, to be genuinely and sincerely interested in other people, to feel for others, to understand the employees' attitudes.*

*The author hypothesizes the presence of links between secondary school principals' leadership styles and their managerial empathy.*

*The author analyzes the results of empirical research on the levels of tolerant leadership and managerial empathy of secondary school principals. It has been found that secondary school principals have mainly low and middle levels of tolerant leadership styles and managerial empathy. It should be noted that women school principals have been shown to have higher levels of tolerant leadership and managerial empathy than men.*

*The article also discusses the links between women school managers' leadership styles and managerial empathy. Women school principals with high levels of tolerant leadership typically have average (optimum) levels of managerial empathy.*

**Keywords:** *secondary school principal, tolerance to interact with the subjects of educational process, tolerant style of leadership, managerial empathy.*

### **Відомості про автора**

**Брюховецька Олександра Вікторівна**, кандидат психологічних наук, доцент, докторант кафедри загальної та практичної психології, Державний вищий навчальний заклад «Університет менеджменту освіти» НАПН України, м. Київ, Україна.

**Brukhovetska, Olexandra V.**, PhD, associate professor, doctoral student, department of general and applied psychology, University of educational management, NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: ciparis011@mail.ru

Отримано 17 травня 2016 р.  
Рецензовано 23 травня 2016 р.  
Прийнято 25 травня 2016 р.

**УДК 159.9.072.43:316.6**

**Вашека Т.В., Гічан І.С., Гічан К.І.**

### **ЗВ'ЯЗОК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ ПЕРЕСЕЛЕНЦІВ ІЗ ДОНЕЦЬКОЇ ТА ЛУГАНСЬКОЇ ОБЛАСТЕЙ ІЗ ВИБОРОМ НИМИ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ**

*Вашека Т.В., Гічан І.С., Гічан К.І. Зв'язок соціально-психологічної адаптації переселенців із Донецької та Луганської областей із вибором ними копінг-стратегій. У статті на основі емпіричного дослідження проаналізовано копінг-стратегії переселенців із Донецької та Луганської областей. Виявлено взаємозв'язок між копінг-стратегіями та соціально-психологічною адаптацією. Виділено стратегії, котрі сприяють адаптації. Насамперед, це «планування розв'язання проблем», «позитивна переоцінка», «вступ до соціальних контактів». Серед стратегій, котрі ускладнюють адаптацію, можна назвати «самоконтроль», «уникання», «прийняття відповідальності», «обережні дії». Констатовано застосування переселенцями широкого репертуару копінгів, що свідчить про здатність бути лабільними та швидко адаптуватися, відповідно до контексту кожної конкретної ситуації.*

**Ключові слова:** *переселенці із Донецької та Луганської областей (Донбасу); копінг-стратегії; соціально-психологічна адаптація; репертуар копінг-стратегій.*

*Вашека Т.В., Гічан І.С., Гічан Е.И. Связь социально-психологической адаптации переселенцев из Донецкой и Луганской областей с выбором ими копинг-стратегий. В статье на основе эмпирического исследования проанализированы копинг-стратегии переселенцев из Донецкой и Луганской областей. Выявлена взаимосвязь между копинг-стратегиями и социально-психологической адаптацией. Выделены стратегии, способствующие адаптации. Прежде всего, это «планирование решения проблем», «положительная переоценка», «вступление в социальные контакты». Среди стратегий, затрудняющих адаптацию, можно назвать «самоконтроль», «избегание», «принятие*