

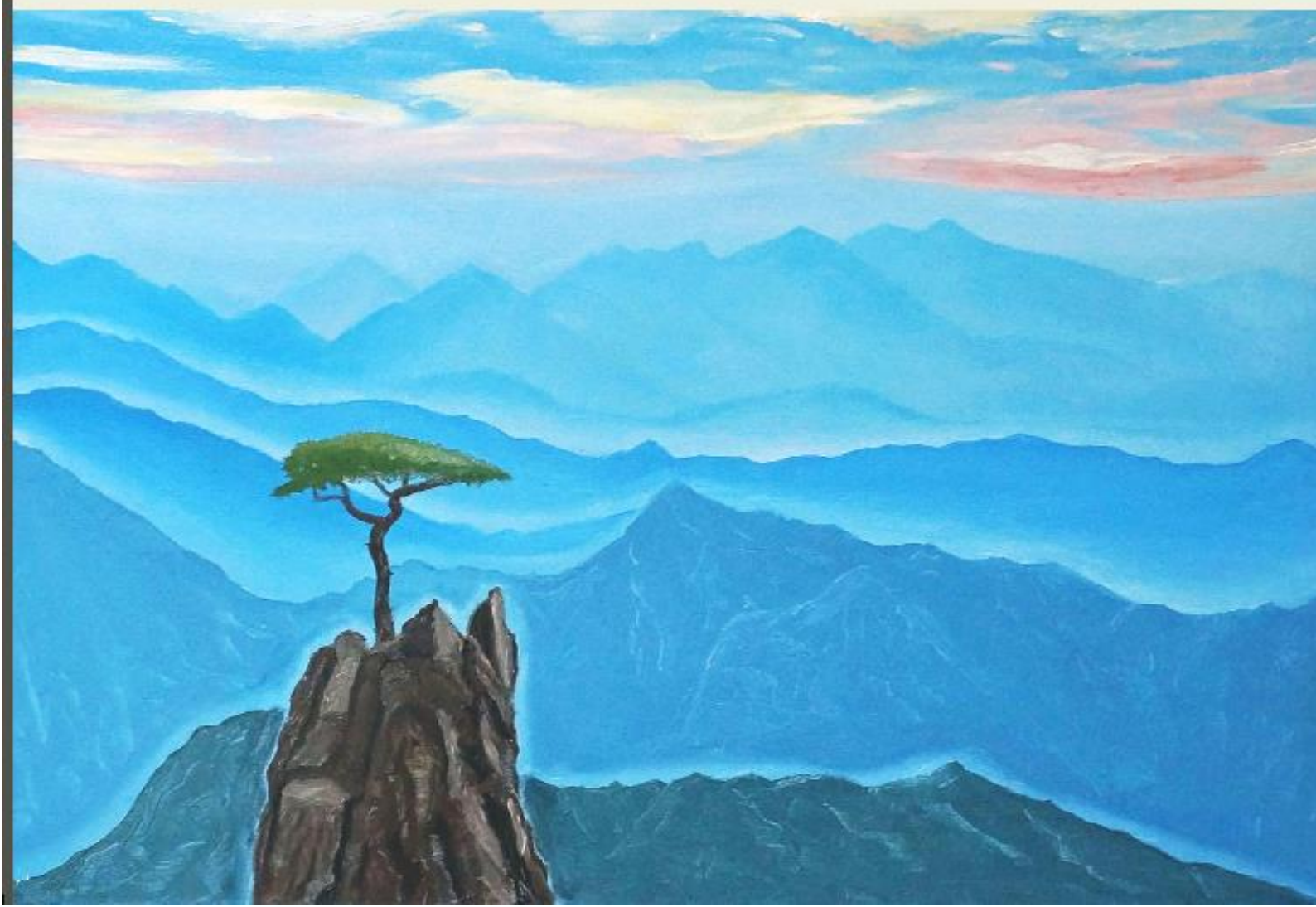
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ ІМЕНІ Г. С. КОСТЮКА НАПН УКРАЇНИ

NATIONAL ACADEMY OF EDUCATIONAL SCIENCES OF UKRAINE
G.S. KOSTIUK INSTITUTE OF PSYCHOLOGY OF THE NATIONAL
ACADEMY OF EDUCATIONAL SCIENCES OF UKRAINE



Олег Кокун

ЖИТТЄСТІЙКІСТЬ І РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ ЛЮДИНИ В СУЧАСНОМУ СВІТІ: ТЕОРІЯ, ДОСЛІДЖЕННЯ, ПРАКТИКА



НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ

Інститут психології імені Г. С. Костюка



Олег Кокун

**ЖИТТЄСТІЙКІСТЬ І РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ
ЛЮДИНИ В СУЧАСНОМУ СВІТІ:
ТЕОРІЯ, ДОСЛІДЖЕННЯ, ПРАКТИКА**

Монографія

Київ

2025

УДК: 159.922 : 159.95 : 159.938

К 59

*Рекомендовано до друку вченою радою Інституту психології імені
Г. С. Костюка НАПН України (протокол № 4 від 25 березня 2025 р.)*

Рецензенти:

Олександр БОНДАРЕНКО — завідувач кафедри психології і туризму Київського національного лінгвістичного університету, дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор;

Наталія ЧЕПЕЛЄВА, заступник директора з науково-дослідної роботи Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор.

Кокун О. М.

Життєстійкість і резильєнтність людини в сучасному світі: теорія, дослідження, практика : монографія. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2025. 214 с.

ISBN 978-617-7745-63-0

Монографія «Життєстійкість і резильєнтність людини в сучасному світі: теорія, дослідження, практика» присвячена комплексному аналізу життєстійкості та резильєнтності як ключових характеристик особистості, що визначають здатність людини адаптуватися до кризових ситуацій, долати стресові впливи та зберігати ефективне функціонування в умовах нестабільності.

Розглянуто теоретичні основи цих феноменів, результати емпіричних досліджень, що розкривають їх чинники та механізми зміцнення, а також практичні стратегії, які можуть бути використані у професійній діяльності, освіті та кризовому консультуванні. Особлива увага приділена технологіям підвищення життєстійкості та резильєнтності в умовах війни і соціальних потрясінь.

Монографія буде корисною для науковців, психологів, педагогів, військових психологів, інших фахівців соціономічних професій, а також усіх, хто прагне розвинути власну життєстійкість та сприяти її зміцненню.

ISBN 978-617-7745-63-0

© Олег Кокун, 2025
© Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2025

З М І С Т

Вступ	6
Розділ 1. Теоретичні засади вивчення життєстійкості та резильєнтності	8
1.1. Життєстійкість у фокусі психологічної науки: еволюція концепцій та емпіричних досліджень	8
1.1.1. Еволюція наукових підходів до вивчення життєстійкості	8
1.1.2. Психологічне значення життєстійкості: теоретичні та емпіричні аспекти	12
1.2. Від загального розуміння життєстійкості до її професійного виміру	19
1.2.1. Теоретичні підходи до визначення життєстійкості	19
1.2.2. Життєстійкість у системі суміжних психологічних понять ...	23
1.2.3. Концепція професійної життєстійкості: сутність та особливості	25
1.3. Резильєнтність як психологічний феномен: концептуальні основи та співвідношення з життєстійкістю	27
1.3.1. Генеза та розвиток концепції резильєнтності	27
1.3.2. Теоретичні підходи до визначення резильєнтності	30
1.3.3. Життєстійкість і резильєнтність: спільне та відмінне	33
Розділ 2. Методологічні підходи до дослідження життєстійкості та резильєнтності	36
2.1. Діагностика життєстійкості	36
2.1.1. Підходи та інструментарій діагностики життєстійкості	36
2.1.2. Аналіз методів досліджень життєстійкості	38
2.1.3. Опитувальник професійної життєстійкості	41
2.2. Діагностика резильєнтності	52
2.2.1. Підходи та інструментарій діагностики резильєнтності	52
2.2.2. Аналіз методів досліджень резильєнтності	54
2.2.3. Діагностування резильєнтності	57
Розділ 3. Життєстійкість у мирний час: результати досліджень фахівців соціономічних професій у довоєнний період ...	62
3.1. Загальні закономірності професійної життєстійкості фахівців соціономічних професій	62
3.1.1. Особливості професійної життєстійкості фахівців різного віку та статі	63
3.1.2. Взаємозв'язки показників професійної життєстійкості фахівців	67

3.1.3.	Висновки щодо загальних закономірностей професійної життєстійкості фахівців соціономічних професій	84
3.2.	Спільні та відмітні особливості професійної життєстійкості фахівців різних професій	86
3.2.1.	Порівняльний аналіз фахівців різних професій за показниками професійної життєстійкості	88
3.2.2.	Порівняльний аналіз особливостей взаємозв'язків показників професійної життєстійкості фахівців різних професій	91
3.2.3.	Узагальнення спільних та відмітних особливостей професійної життєстійкості фахівців різних професій	113
Розділ 4.	Життєстійкість і резильєнтність під час війни: результати досліджень	116
4.1.	Емпіричний аналіз значення життєстійкості для фахівців в умовах воєнного конфлікту	116
4.1.1.	Стабільність професійної життєстійкості фахівців в умовах впливу екстремальних чинників війни	117
4.1.2.	Життєстійкість як ресурс особистісного зростання фахівців професій у воєнний період	124
4.2.	Резильєнтність і ментальне здоров'я дорослого населення України: діагностичний аналіз в умовах війни	127
4.2.1.	Діагностична характеристика резильєнтності та ментального здоров'я дорослого населення України у червні-липні 2022 року	127
4.2.2.	Динаміка змін показників резильєнтності та ментального здоров'я дорослого населення під час війни	152
4.2.3.	Характеристика резильєнтності населення під час відключень електроенергії	156
4.2.4.	Узагальнена характеристика резильєнтності та ментального здоров'я дорослого населення України під час війни	160
Розділ 5.	Розвиток життєстійкості та резильєнтності: практичні стратегії в кризових умовах	163
5.1.	Практичні стратегії зміцнення життєстійкості	163
5.1.1.	Аналіз психологічної практики підвищення життєстійкості..	163
5.1.2.	Значення професійної життєстійкості для ефективності діяльності, професійного та ментального здоров'я фахівця ...	165
5.1.3.	Чинники життєстійкості	168
5.1.4.	Основні способи та заходи зміцнення життєстійкості	171
5.1.5.	Технологія психологічного забезпечення життєстійкості фахівців професій	174
5.2.	Практичні стратегії розвитку резильєнтності.....	177

5.2.1. Значення резильєнтності для життєдіяльності	177
5.2.2. Загальні чинники резильєнтності	180
5.2.3. Основні способи та стратегії підвищення рівня резильєнтності в умовах війни	185
5.2.4. Технологія забезпечення резильєнтності населення в умовах війни	188
Прикінцеве слово	192
Література	193
Додаток	212
Відомості про автора	213

Вступ

Сучасний світ стикається з безпрецедентними викликами, що справляють надзвичайний тиск на ментальне здоров'я та адаптаційні можливості особистості. Глобальні кризи, військові конфлікти, економічна нестабільність, пандемії, екологічні катастрофи та швидкі технологічні зміни створюють складні умови, в яких адаптаційні механізми людини стають визначальними для її здатності зберігати психологічну рівновагу та ефективно функціонувати.

Особливе значення в цих умовах набувають два ключові поняття: *життестійкість (hardiness)* та *резильєнтність (resiliency)*. Життестійкість відображає внутрішню здатність особистості активно взаємодіяти з викликами, зберігати самоконтроль та конструктивно реагувати на труднощі. Резильєнтність, у свою чергу, зосереджується на гнучкості, адаптаційних механізмах та здатності до відновлення після кризових ситуацій. Ці феномени є критично важливими як для окремих індивідів, так і для суспільства загалом, оскільки забезпечують ефективну адаптацію до мінливих умов життя та діяльності.

Актуальність теми. Науковий інтерес до проблеми життестійкості та резильєнтності суттєво зріс протягом останніх десятиліть, що зумовлено зростанням рівня стресових впливів у всіх сферах життя. Наприклад, пандемія COVID-19 стала тестом на стійкість для мільярдів людей, виявивши як сильні, так і слабкі сторони суспільства у протистоянні кризовим подіям. В українському контексті війна спричинила небувалі соціальні, економічні та психологічні виклики, що особливо підкреслило необхідність формування та розвитку життестійкості та резильєнтності у всіх верствах населення.

Особливо важливим є вивчення цих феноменів у представників професій, що мають підвищене психологічне навантаження – військових, лікарів, педагогів, психологів, соціальних працівників. Умови їхньої діяльності часто включають хронічний стрес, необхідність швидкого прийняття рішень у критичних ситуаціях, роботу з травмованими людьми та обмежені ресурси. Саме тому розвиток та підтримка життестійкості та резильєнтності стають ключовими для забезпечення їхнього ментального здоров'я та професійної ефективності.

Метою даної монографії став комплексний аналіз життестійкості та резильєнтності людини в сучасному світі, визначення їх ролі у збереженні психологічного благополуччя, а також розробка науково обґрунтованих стратегій їх зміцнення в умовах кризи. Для досягнення цієї мети було поставлено такі *завдання*:

✓ Проаналізувати теоретичні основи понять «життестійкість» та «резильєнтність», їх взаємозв'язок та відмінності.

✓ Визначити чинники, що впливають на рівень життєстійкості та резильєнтності особистості.

✓ Дослідити методи діагностики життєстійкості та резильєнтності, оцінити їх валідність та надійність.

✓ Оцінити рівень життєстійкості та резильєнтності у представників різних професій та соціальних груп у мирний час.

✓ Вивчити вплив війни на життєстійкість та резильєнтність, визначити їх значимість, з'ясувати особливості адаптаційних механізмів у кризових умовах.

✓ Запропонувати практичні стратегії зміцнення життєстійкості та резильєнтності в умовах професійного та життєвого стресу.

Структура монографії. Монографія складається з п'яти розділів:

✓ Перший розділ присвячений теоретичному аналізу життєстійкості та резильєнтності, їх еволюції в межах психологічної науки, зв'язку з іншими психологічними конструкціями та особливостям прояву у професійній сфері.

✓ Другий розділ розглядає методологічні аспекти дослідження життєстійкості та резильєнтності, особливості їх діагностики, а також специфіку вимірювальних інструментів, застосовуваних у психологічних дослідженнях.

✓ Третій розділ зосереджується на дослідженні життєстійкості у мирний час, зокрема серед представників соціономічних професій, аналізує фактори, що впливають на рівень життєстійкості фахівців різних галузей.

✓ Четвертий розділ присвячений емпіричному аналізу змін життєстійкості та резильєнтності під час війни. Представлено результати досліджень стійкості фахівців в умовах впливу екстремальних чинників, а також впливу війни на психологічне благополуччя цивільного населення.

✓ П'ятий розділ містить практичні аспекти зміцнення життєстійкості та резильєнтності, розробку стратегій психологічної підтримки, а також рекомендації щодо організації допомоги населенню та різним професійним групам, що працюють у стресових умовах.

Наукова та практична значущість монографії. Результати цього дослідження мають як теоретичне, так і практичне значення. Вони сприяють розширенню розуміння механізмів життєстійкості та резильєнтності, що може бути використано у психологічному консультуванні, профілактиці психічних розладів, освітній та організаційній діяльності. Крім того, практичні рекомендації, представлені у монографії, можуть бути використані у психологічній допомозі військовослужбовцям, працівникам соціономічних професій, вимушеним переселенцям, а також широкому загалу, що перебуває в умовах тривалого стресу.

Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ТА РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ

1.1. Життєстійкість у фокусі психологічної науки: еволюція концепцій та емпіричних досліджень

У сучасному світі, що характеризується швидкими соціальними, економічними та технологічними змінами, проблема життєстійкості (*hardiness*) особистості набуває особливої актуальності. Цей термін позначає здатність людини протистояти стресу, зберігаючи психічну рівновагу та мінімізуючи його негативні наслідки. Дослідження засвідчують, що високий рівень життєстійкості пов'язаний зі зниженням ризику розвитку психічних розладів, таких як депресія та тривожність, а також із покращенням загального самопочуття.

Особливої важливості вивчення життєстійкості набуває в умовах глобальних криз, такої як пандемія COVID-19. Дослідження цього феномена є надзвичайно актуальним і в українському контексті, зважаючи на соціально-політичні та економічні виклики, з якими стикається українське суспільство. Тривалі воєнні дії, спричинені російською збройною агресією, справляють значний негативний вплив на ментальне здоров'я (*mental health*) населення, що ще більше підсилює потребу у розвитку життєстійкості.

Незважаючи на значний інтерес до проблеми життєстійкості, існує потреба у подальших дослідженнях, спрямованих на глибше розуміння механізмів її формування та розвитку, а також на розробку ефективних інтервенцій для підвищення рівня цієї властивості в різних групах населення. Особливо актуально це для професій, пов'язаних із високим рівнем стресу, зокрема військових, медичних працівників, педагогів, психологів тощо.

1.1.1. Еволюція наукових підходів до вивчення життєстійкості

Термін *hardiness* увійшов у науковий обіг завдяки працям S. Kobasa та S. Maddi, опублікованим наприкінці 1970-х – на початку 1980-х років (Kobasa, 1979; Kobasa, Hilker, Maddi, 1979; Kobasa, Maddi, Kahn, 1982; Kobasa, Maddi, Zola, 1983; Kobasa et al., 1985). Визначений як багатовимірна особистісна риса, цей феномен має захисну функцію, допомагаючи людині протистояти стресу та знижувати його негативний вплив. За останні десятиліття життєстійкість привернула значну увагу дослідників у різних сферах, включаючи психологію стресу, екзистенційну психологію, медицину, освіту, спорт і військову справу (Bartone et al., 2022; Eschleman et al., 2010; Sheard, 2009).

Виникнення поняття *hardiness* пов'язують із розширенням наукового інтересу до стійкості особистості, її здатності адаптуватися до несприятливих умов середовища та долати професійні та життєві кризи (Балабанова, 2016; Кравчук, 2014). Як еквівалент англomовного терміну *hardiness* у україномовній науковій літературі закріпився термін «життєстійкість».

Початок досліджень феномену життєстійкості

Вперше поняття *hardiness* було запропоноване S. Kobasa (1979) на основі досліджень менеджерів середньої керівної ланки компанії *Illinois Bell Telephone*, які протягом кількох років працювали в умовах організаційних потрясінь. Дослідниця встановила, що керівники мали два кардинально різні стилі реагування на стресові фактори. Одна група менеджерів виявилася вразливою до стресу, що призводило до проблем зі здоров'ям, зниження продуктивності та емоційного виснаження. Водночас інша група працівників, попри високий рівень стресу, не тільки зберігала працездатність, а й продовжувала професійний розвиток.

S. Kobasa (1979) висунула гіпотезу, що ці відмінності визначаються трьома взаємопов'язаними особистісними характеристиками:

- контроль (*control*) – віра в здатність впливати на події;
- включеність (*commitment*) – активне залучення до подій та процесів;
- прийняття виклику (*challenge*) – схильність сприймати зміни як можливості для розвитку.

На основі цих концепцій вчена запровадила термін «*stress hardiness*» (стійкість до стресу / життєстійкість), визначаючи його як ключову змінну, що пояснює різницю між зазначеними групами менеджерів. Також було доведено, що підвищений рівень стресу може сприяти особистісному зростанню, якщо людина розглядає труднощі як можливості, а не як загрози.

Наступні дослідження Kobasa, Maddi та Kahn (1982) мали лонгитюдний характер і підтвердили, що життєстійкість виконує буферну функцію, знижуючи негативні наслідки стресу для психічного та фізичного здоров'я. Надалі цей феномен автори досліджували у контексті його порівняльної ефективності поряд із фізичними вправами та соціальною підтримкою (Kobasa et al., 1985). Виявилось, що хоча наявність кількох буферів стресу має кумулятивний ефект, захисна роль життєстійкості перевершує як вплив фізичних вправ, так і соціальної підтримки.

У дослідженні Khoshaba та Maddi (1999), присвяченому ранньому розвитку життєстійкості, порівнювалися дві полярні групи менеджерів: з дуже високим та дуже низьким рівнем цього феномену. Проведене «сліпе» опитування щодо їхнього дитячого досвіду показало, що менеджери з високим рівнем життєстійкості згадували не лише руйнівні та стресові аспекти сімейного життя, але й те, що їхні батьки заохочували їх бути успішними,

формували відповідну рольову ідентичність і спонукали до наполегливої праці для виправдання цих очікувань.

Загалом, тривалі дослідження за участю менеджерів телефонної компанії також засвідчили, що життєстійкі працівники мають відмінні стратегії подолання стресу. Замість заперечення проблем вони схильні приймати виклики, сприймаючи труднощі не як загрозу, а як можливість для розвитку. Натомість менш життєстійкі працівники частіше намагалися уникати проблемних ситуацій або шукали винних у власних труднощах.

У соціальному аспекті життєстійкі працівники демонстрували активнішу міжособистісну взаємодію: вони прагнули до співпраці, підтримували інших та заохочували командну роботу. Водночас менш життєстійкі особи частіше обирали підривну конкуренцію або надмірну самозахисну поведінку, що негативно позначалося на їхній адаптивності та довготривалій ефективності (Maddi, 2007).

Подальші дослідження життєстійкості

Після появи перших наукових робіт, присвячених вивченню життєстійкості серед менеджерів телефонної компанії, дослідження цього феномена значно розширилися. Сьогодні він активно вивчається у широкому спектрі професійних сфер, включаючи освіту, охорону здоров'я, спорт, силові структури та корпоративний менеджмент.

Найбільш ґрунтовно життєстійкість досліджується у військовій сфері, зокрема в контексті професійної підготовки військовослужбовців та їхньої здатності протидіяти негативним наслідкам бойового стресу. Численні емпіричні роботи підтверджують роль життєстійкості у збереженні психічного та фізичного здоров'я військових після інтенсивних стресових впливів (Bartone, 1999, 2006; Bartone et al., 2008, 2009, 2013, 2020, 2022; Bartone & Homish, 2020; Erbes et al., 2011; Escolas et al., 2013; Gayton & Kehoe, 2015; Giurcă et al., 2017; Hystad et al., 2011, 2015; Johnsen et al., 2013, 2014; Kokun et al., 2023a, 2024; Krauss et al., 2019; Lo Bue, 2015; Nordmo et al., 2017; Orme & Kehoe, 2014; Pitts et al., 2016; Skomorovsky & Sodom, 2011; Taylor et al., 2011; Thomassen et al., 2015, 2018; Westman, 1990).

Окрім військових, життєстійкість розглядається як важливий фактор професійної стійкості для працівників силових структур, зокрема поліцейських (Fyhn et al., 2016; James et al., 2006) та пожежників (De la Vega et al., 2013). В обох випадках встановлено, що високий рівень життєстійкості допомагає працівникам ефективніше адаптуватися до екстремальних умов діяльності, знижує ризик емоційного вигорання та підвищує загальну продуктивність.

Значну увагу також приділено вивченню життєстійкості в контексті профілактики професійного вигорання серед представників різних професій.

Дослідження засвідчують, що працівники з високою життєстійкістю демонструють вищий рівень психологічної адаптації до професійних труднощів та меншу схильність до емоційного виснаження (Duquette et al., 1997). У сфері охорони здоров'я цей феномен особливо важливий для медичних сестер (Simoni & Paterson, 1997; McCranie et al., 1987), а також лікарів, які працюють у високостресових умовах (Jamal, 2017; Khademi & Zadeh, 2015; Moradi et al., 2018). Подібні дослідження проводилися також серед освітян, зокрема шкільних вчителів (Кузнєцова, 2023; Chan, 2003), викладачів університетів (Корніяка, 2022, Azeem, 2010), працівників профспілок (Болотнікова, 2020), спортивних тренерів (Korobeinikova et al., 2023) та журналістів (Cerezo et al., 2015).

Життєстійкість відіграє системну позитивну роль у професійній діяльності фахівців різних сфер. Було показано, що особи з високим рівнем життєстійкості демонструють вищий рівень стресостійкості, кращу продуктивність та ефективніші стратегії адаптації (Cash & Gardner, 2011; Greene & Nowack, 1995; Kardum et al., 2012; Manning et al., 1988; Merino-Tejedor et al., 2015). Подібні тенденції були встановлені серед шкільних вчителів (Khaledian et al., 2013; Oreyemi, 2016), шкільних психологів (Crosson, 2015), менеджерів (Calvo & García, 2018), лікарів та медичних працівників (Jamal, 2017; Khademi & Zadeh, 2015; Moradi et al., 2018).

Окремий напрям досліджень пов'язаний із впливом життєстійкості на академічну успішність і психологічну адаптацію студентів. Було виявлено, що студенти з високою життєстійкістю мають кращі академічні досягнення, вищу мотивацію до навчання та демонструють вищий рівень адаптивності у період здобуття вищої освіти (Кузнєцова, 2014; Сердюк & Купрєєва, 2015; Чиханцова, 2021; Alfred, 2011; Bahadorikhosroshahi & Habibi-Kaleybar, 2017; Chincholikar & Kulkarni, 2017; Creed et al., 2013; Desai, 2017; Hammoud et al., 2019; Maddi et al., 2009; Mathis & Lecci, 1999; Ndlovu & Ferreira, 2019; Qaisy, 2016; Sheard, 2009; Sheard & Golby, 2007).

Життєстійкість як фактор спортивної ефективності також досліджується в межах спортивної психології. Було встановлено, що вона позитивно корелює із змагальними досягненнями та психологічною витривалістю спортсменів (Golby & Sheard, 2004 – регбісти; Maddi & Hess, 1992 – баскетболісти; Rezae et al., 2009 – футболісти; Sheard & Golby, 2010 – різні види спорту; Thomas et al., 2013 – мотоспорт).

Дослідження також підтвердили фізіологічні переваги життєстійкості. Особи з високим рівнем цього феномена демонструють знижений ризик розвитку гіпертонії (Maddi, 1999), серцево-судинних захворювань (Contrada, 1989), а також менш схильні до тривожних і депресивних розладів (Azarian et al., 2016; Ghasemi & Kajbaf, 2019).

Представлені вище приклади демонструють широкий спектр проблематики, у контексті якої досліджується життєстійкість. Попри те, що

цей феномен вивчається вже понад чотири з половиною десятиліття, його значущість не зменшується. Ще у 1999 році S. Maddi зазначав, що кількість наукових робіт, присвячених життєстійкості, перевищує тисячу, а тест життєстійкості було перекладено більш ніж на 10 мов. На сучасному етапі дослідження цього феномена продовжуються, зокрема в контексті професійної діяльності, освітньої адаптації, ментального здоров'я та фізіологічних реакцій на стрес.

1.1.2. Психологічне значення життєстійкості: теоретичні та емпіричні аспекти

Аналіз наукових досліджень, присвячених життєстійкості, свідчить про її ключову роль у підтримці психічного здоров'я, адаптивності та стресостійкості. Євтушенко (2016) зазначає, що особи з високим рівнем життєстійкості рідше зазнають стресу, демонструють краще загальне самопочуття, мають розвинуті копінг-стратегії та знижену схильність до негативних психоемоційних станів. Подібні висновки зробили й інші дослідники, серед яких Лук'янова (2012), Azeem (2012) та Lo Yue (2015).

Значущість життєстійкості особливо значимо виявляється у професіях із підвищеним рівнем стресу. Балабанова (2016), Bartone (2006), Hystad (2011), Kokun et al. (2023, 2024), та Maddi (2007) підкреслюють, що представники екстремальних професій, такі як військові, рятувальники та поліцейські, значно краще адаптуються до критичних умов діяльності за умови високої життєстійкості.

Як зазначають Титаренко та Ларіна (2009), життєстійкість є не лише механізмом подолання труднощів, а й важливим чинником самореалізації. Людина постійно стикається з життєвими викликами, що вимагають стійкості, особливо в екстремальних ситуаціях, коли існує пряма загроза її життю чи безпеці близьких. Життєстійкість як особистісна риса зумовлює здатність до мобільної адаптації, ефективної соціальної взаємодії та пошуку оптимальних шляхів розвитку навіть у складних обставинах.

На противагу цьому, недостатній рівень життєстійкості сприяє формуванню неадаптивних поведінкових стратегій. Нежиттєстійкі особи частіше уникають вирішення проблем, мають труднощі з прийняттям невдач і схильні до регресивного копіngu. Титаренко та Ларіна (2009) підкреслюють, що така особистість зазвичай не вчиться на власних помилках і обирає стратегії уникнення, що перешкоджає її розвитку. Bartone (2006) у своїх дослідженнях довів, що низький рівень життєстійкості значно підвищує ризик зловживання алкоголем як засобу уникнення стресу.

Подальші роботи Maddi (1999, 2004) підтвердили, що життєстійкість не лише забезпечує стресостійкість, а й сприяє особистісному зростанню,

трансформуючи складні обставини на можливості розвитку. Bonanno (2004) зазначає, що дослідження переважно фокусуються на особах, які «ламаються» під впливом стресу, тоді як велика частина людей демонструє надзвичайну стійкість навіть у випадках травматичних подій.

Загалом, результати досліджень підтверджують, що життестійкість виконує функцію буферного механізму у стресових ситуаціях. Bartone et al. (2012) та De la Vega et al. (2013) довели, що цей феномен значно знижує негативні наслідки стресу в представників різних професій. У межах мета-аналізу 180 досліджень Eschleman et al. (2010) було встановлено наступні закономірності:

а) життестійкість позитивно корелює з особистісними рисами, що забезпечують захист від стресу;

б) негативно пов'язана з рисами, які підсилюють стресовий вплив;

в) зменшує рівень стресу, напруженості та неадаптивного копінгу;

г) сприяє соціальній підтримці, активним стратегіям подолання труднощів та покращенню працездатності.

Дослідження життестійкості серед студентів

Creed et al. (2013) розглядають академічну життестійкість студентів у контексті їхньої здатності справлятися з ситуаціями академічного неуспіху. Автори зазначають, що життестійкі студенти демонструють вищу мотивацію до навчання, більш активно беруть участь у науково-дослідній діяльності та краще контролюють свою академічну ефективність і кінцеві результати навчання.

Подібні висновки підтверджуються емпіричними дослідженнями, проведеними у різних країнах. Qaisy (2016) виявив наявність позитивного взаємозв'язку між високим рівнем життестійкості та академічною успішністю студентів університету в Йорданії (N = 379; 177 чоловіків та 180 жінок). У дослідженні Cole et al. (2004), проведеному серед 603 студентів американського університету, було встановлено, що життестійкість позитивно корелює з рівнем навчальної мотивації. Аналогічно, у роботі Hasanvand та ін. (2013), що охопила 380 іранських студентів університету, було виявлено значущий кореляційний зв'язок ($r = 0,34$; $p < 0,001$) між життестійкістю та рівнем їхньої креативності.

Південноафриканські дослідники Ndlovu та Ferreira (2019), застосовуючи покроковий регресійний аналіз, підтвердили, що всі три компоненти життестійкості (контроль, включеність та прийняття виклику) є значущими предикторами кар'єрної адаптивності студентів коледжів технічної та професійної освіти (N = 198). Водночас дослідження Chincholikar та Kulkarni (2017), проведене на вибірці студентів-медиків (N = 331) в Індії,

показало наявність істотного негативного кореляційного зв'язку між рівнем життєстійкості та психологічним дистресом.

Українська дослідниця Чиханцова (2021) довела, що прояв життєстійкості у студентів тісно пов'язаний із позитивним світоглядом, осмисленістю життя, покращенням його якості, психологічним благополуччям та здатністю до саморегуляції та самореалізації. Крім того, життєстійкість сприяє збереженню ефективності діяльності навіть у стресових умовах, що є особливо важливим у навчальному процесі.

Окрему увагу дослідники приділяють вивченню статевих відмінностей у рівні життєстійкості студентів. Так, у дослідженні Desai (2017), проведеному серед 240 індійських студентів коледжу (по 120 юнаків та дівчат), було виявлено достовірні відмінності за рівнем життєстійкості: юнаки продемонстрували значно вищий середній показник ($M = 31,6$) порівняно з дівчатами ($M = 29,8$; $p < 0,01$, за Шкалою диспозиційної стійкості P. Bartone). Водночас автор зазначає, що загальні висновки щодо статевих відмінностей у рівні життєстійкості залишаються неоднозначними. Результати різних досліджень суперечливі: у частині з них зафіксовано достовірно вищий рівень життєстійкості у чоловіків, у деяких – у жінок, а в окремих роботах повідомляється про відсутність значущих відмінностей між представниками різних статей.

Дослідження життєстійкості в різних професійних сферах

Життєстійкість є важливим чинником успішної професійної діяльності та адаптації до професійних викликів. Масштабні дослідження, проведені Kardum et al. (2012) серед 597 фахівців різних професій та посад у кількох містах Хорватії, засвідчили статистично значущі позитивні кореляційні зв'язки між рівнем життєстійкості та такими професійно важливими якостями, як співробітництво ($r = 0,41$; $p < 0,001$), сумлінність ($r = 0,24$; $p < 0,001$), відкритість досвіду ($r = 0,40$; $p < 0,001$) та позитивна особистісна налаштованість ($r = 0,34$; $p < 0,001$). Водночас виявлено негативні кореляції з факторами, що ускладнюють професійну діяльність, такими як нейротизм ($r = -0,38$; $p < 0,001$), негативна особистісна налаштованість ($r = -0,40$; $p < 0,001$) та суб'єктивні симптоми розладів здоров'я ($r = -0,26$; $p < 0,001$).

Подібні результати отримані у дослідженні Manning et al. (1988), у якому взяли участь 466 працівників американських медичних страхової та виробничої компаній. Виявлено достовірні позитивні кореляції між рівнем життєстійкості, задоволеністю роботою ($r = 0,37$; $p < 0,001$), якістю життя ($r = 0,38$; $p < 0,001$) та позитивною особистісною налаштованістю. Водночас встановлено негативні зв'язки між життєстійкістю та виробничою напруженістю ($r = -0,40$; $p < 0,001$), негативною особистісною налаштованістю

($r = -0,47$; $p < 0,001$), депресією ($r = -0,39$; $p < 0,001$), тривогою ($r = -0,37$; $p < 0,001$) та соматичними скаргами ($r = -0,28$; $p < 0,001$).

Іспанські вчені Merino-Tejedor et al. (2015) провели дослідження серед 403 фахівців різних професій, рівномірно розподілених за статевою ознакою. Вони виявили достовірні позитивні кореляції між рівнем життестійкості та професійною стійкістю ($r = 0,38$; $p < 0,001$), професійною спрямованістю ($r = 0,39$; $p < 0,001$), продуктивністю ($r = 0,48$; $p < 0,001$), емоційною стабільністю ($r = 0,25$; $p < 0,001$), співробітництвом ($r = 0,12$; $p < 0,05$) та сумлінністю ($r = 0,36$; $p < 0,001$).

Висока життестійкість також є значущим чинником запобігання професійному вигоранню. Дослідження Azeem (2010), проведене на вибірці викладачів Оманського університету ($N = 300$), показало, що життестійкість має негативний кореляційний зв'язок із емоційним виснаженням ($r = -0,45$; $p < 0,001$) та деперсоналізацією ($r = -0,32$; $p < 0,001$). Подібні результати отримані Khaledian et al. (2013) у дослідженні серед 245 іранських шкільних вчителів, де зафіксовано ще більш виражений негативний зв'язок між життестійкістю та трудоголізмом ($r = -0,51$; $p < 0,001$).

Oreyemi (2016) у своєму дослідженні серед 272 нігерійських шкільних вчителів (123 чоловіки, 149 жінок) виявив, що життестійкість є важливим предиктором стресостійкості ($\beta = -0,24$; $t = -5,90$; $p < 0,01$). Аналогічно Crosson (2015) встановив статистично значущу кореляцію між рівнем життестійкості та самооефективністю ($r = 0,44$; $p < 0,001$) шкільних психологів у США ($N = 112$; 12 чоловіків, 100 жінок).

Серед спортивних фахівців життестійкість також відіграє важливу роль. Дослідження Mazerolle et al. (2018), проведене серед 423 тренерів американських коледжів (193 чоловіки, 230 жінок), підтвердило наявність позитивної кореляції між життестійкістю та позитивною особистісною налаштованістю ($r = 0,30$; $p < 0,001$).

Життестійкість є важливим фактором запобігання професійному стресу серед медичних працівників. Пакистанський дослідник Jamal (2017) виявив виражений негативний кореляційний зв'язок ($r = -0,51$; $p < 0,001$) між рівнем життестійкості та професійним стресом серед сімейних лікарів ($N = 200$; 118 чоловіків, 82 жінки). У дослідженні іранських вчених Khademi та Zadeh (2015) було показано, що життестійкість має тісний позитивний зв'язок із сумлінністю медичних сестер ($N = 200$; $r = 0,54$; $p < 0,001$). Крім того, інше дослідження іранських науковців Moradi et al. (2018) підтвердило негативний зв'язок між життестійкістю та сукупністю психічних розладів (депресією, тривожністю та обсесивно-компульсивним синдромом) у медичних сестер ($N = 196$; $r = -0,41$; $p < 0,001$).

Життестійкість також розглядається як значущий фактор психологічного благополуччя в журналістиці. Дослідження Cerezo та ін. (2015), проведене серед філіппінських журналістів ($N = 100$), виявило, що

високий рівень життєстійкості є важливим предиктором їх психологічного благополуччя ($\beta = 0.91, p < 0.05$).

Дослідження життєстійкості серед військовослужбовців та представників інших професій із особливими умовами діяльності

Науковці вважають поглиблене вивчення життєстійкості військовослужбовців важливим завданням, оскільки ця категорія людей зазвичай є молодішою, фізично здоровою та відносно вільною від патологій (Matthews, 2008). Крім того, збройні сили виконують не лише функцію підготовки чоловіків і жінок до захисту країни, а й сприяють їхньому фізичному та особистісному розвитку, що підвищує їхню конкурентоспроможність у цивільному житті після завершення служби (Alfred, 2011).

Життєстійкість є критично важливим фактором військово-професійної підготовки та відбору (Кокун та ін., 2021; Hystad et al., 2011). Lo Vue (2015) пояснює це тим, що військова служба є постійним викликом через часті стресові ситуації, необхідність ухвалювати рішення в умовах невизначеності та дефіциту часу, а також через високу ціну можливих помилок. Високий рівень життєстійкості сприяє зменшенню виснаження під час базової підготовки, підвищенню мотивації перед виконанням бойових завдань, ефективності дій під час операцій, швидшому відновленню після них та успішній реінтеграції ветеранів у мирне життя.

Дослідження Bartone (1999), проведене серед 777 звільнених у запас військовослужбовців (427 чоловіків, 350 жінок), які брали участь у війні в Перській затоці (1990–1991), продемонструвало, що життєстійкість опосередковує вплив бойового стресу та стресових життєвих подій, запобігаючи розвитку психіатричних симптомів і сприяючи збереженню здоров'я. Відповідно до запропонованої ним моделі, життєстійкість має захисний ефект щодо негативного впливу стресу, особливо в умовах високого та тривалого стресового навантаження. Вона також відіграє важливу роль у запобіганні несприятливим наслідкам стресу в різних професійних сферах, де люди регулярно стикаються з екстремальними ситуаціями.

Дослідження Bartone et al. (2008), проведене серед 1138 кандидатів (усі чоловіки) до Сил спеціального призначення армії США, показало, що успішні кандидати демонструють значно вищий рівень життєстійкості порівняно з тими, хто не пройшов відбір. Аналогічні результати отримали Hystad et al. (2011) у дослідженні 1111 кандидатів до Норвезької військової офіцерської школи.

У дослідженнях Bartone et al. (2009), що проводилися у Військовій академії США (Вест-Пойнт) серед 296 курсантів (87% чоловіків, 13% жінок), було встановлено, що життєстійкість має позитивний зв'язок із академічною

успішністю ($r = 0,17$; $p < 0,001$) та негативний з рівнем нейротизму ($r = -0,25$; $p < 0,001$). У більш масштабному дослідженні у Вест-Пойнті ($N = 2383$, 44% чоловіків, 16% жінок) підтверджено, що життестійкість є важливим предиктором лідерських якостей курсантів як під час навчання, так і в подальшій військовій службі (Bartone et al., 2009).

Норвезькі дослідники Johnsen et al. (2013) встановили, що один із ключових компонентів життестійкості – включеність – відіграє важливу роль у подоланні фізично та психологічно виснажливих випробувань. Учасники дослідження ($N = 178$), які мали високий рівень включеності, успішніше подолали 250-кілометровий дев'ятиденний зимовий перехід на лижах у суворих умовах Арктики, що був складовою відбору до норвезької прикордонної служби.

Інше дослідження, проведене Lo Vue et al. (2016) серед 233 новобранців Нідерландської повітряно-десантної бригади, показало, що особи з вищим рівнем життестійкості демонструють значно нижчий рівень відсіву під час 22-тижневої базової підготовки. Taylor et al. (2011) підтвердили, що життестійкість є важливим предиктором фізичного здоров'я американських військовослужбовців ($N = 110$; $\beta = 0,37$, $p < 0,001$).

Життестійкість також сприяє зниженню ризиків розвитку шкідливих звичок і порушень психічного здоров'я серед військовослужбовців. Дослідження Bartone et al. (2009), проведене серед норвезьких військовослужбовців ($N = 1402$, 94% чоловіків, 6% жінок), виявило, що життестійкість є значущим фактором попередження зловживання алкоголем. Nordmo et al. (2017) встановили, що норвезькі військові моряки ($N = 281$) з вищим рівнем життестійкості рідше страждали від безсоння під час чотиримісячного морського походу.

Серед військовослужбовців Національної гвардії США життестійкість корелює з адаптивними копінг-стратегіями. Дослідження Bartone та Homish (2020) показало, що гвардійці з низьким рівнем життестійкості ($N = 357$) частіше використовують копінг-стратегію уникнення та мають підвищений рівень депресії. Erbes et al. (2011) встановили тісний негативний зв'язок між життестійкістю ($N = 981$) та симптомами ПТСР ($r = -0,37$; $p < 0,001$) і депресії ($r = -0,47$; $p < 0,001$). Подібні результати отримані у військових США та Норвегії ($N = 163-542$), які брали участь у бойових діях за кордоном (Escolas et al., 2013; Pitts et al., 2016; Thomassen et al., 2015).

Життестійкість також відіграє важливу роль у миротворчих місіях. Дослідження Giurcă et al. (2017) серед 284 румунських військових в Афганістані, а також Orme та Kehoe (2014) серед 448 австралійських миротворців підтвердили, що високий рівень життестійкості є визначальним чинником стресостійкості. Аналогічно, серед норвезьких миротворців ($N = 144$) було виявлено негативну кореляцію між життестійкістю та кількістю скарг на психічне здоров'я ($r = -0,40$; $p < 0,001$; Thomassen et al., 2015).

На основі аналізу численних досліджень, присвячених проблемі життєстійкості військовослужбовців, Skomorovsky та Sodom (2011) обґрунтовують необхідність використання поняття «військово-специфічної життєстійкості» як більш точного предиктора психологічного благополуччя та професійної ефективності військовослужбовців порівняно із загальною життєстійкістю. Вони наголошують, що військовий контекст накладає особливі вимоги до цієї особистісної якості, що потребує розробки нового діагностичного інструментарію, який враховуватиме специфіку стресових ситуацій у військовій службі.

Цікаві результати отримано у дослідженні De la Vega et al. (2013) серед іспанських пожежників (N = 53, усі чоловіки). Було виявлено надзвичайно тісний позитивний кореляційний зв'язок між життєстійкістю та віком пожежників ($r = 0,81$; $p < 0,001$). Однак автори дослідження не надали детального пояснення цьому феномену. Виходячи з логіки професійного відбору, можна припустити, що цей зв'язок зумовлений не поступовим зростанням рівня життєстійкості з віком або стажем роботи, а природним процесом професійної селекції: особи з недостатньо високим рівнем життєстійкості з часом залишають цю фізично та психологічно виснажливу професію, тоді як ті, хто демонструє високий рівень стресостійкості, продовжують працювати в цій сфері.

Результати досліджень також підтверджують значний вплив життєстійкості на професійну адаптацію представників інших сфер діяльності з високим рівнем стресу, зокрема поліцейських. Дослідження Fyhn et al. (2016), проведене серед норвезьких поліцейських слідчих (N = 156), показало, що життєстійкість має значущі позитивні кореляційні зв'язки з такими професійно важливими характеристиками, як професійна залученість ($r = 0,55$; $p < 0,001$), соціальна підтримка ($r = 0,53$; $p < 0,001$) та усвідомленість ($r = 0,44$; $p < 0,001$). Водночас було виявлено достовірний негативний зв'язок між життєстійкістю та рівнем професійного вигорання ($r = -0,53$; $p < 0,001$). Аналогічні результати отримані James et al. (2006) у дослідженні американських поліцейських: життєстійкість негативно корелювала з депресією ($r = -0,41$; $p < 0,01$) та ворожістю ($r = -0,36$; $p < 0,05$), що свідчить про її захисну функцію у професіях із підвищеним рівнем психологічного навантаження.

Висновки

З огляду на наведені результати численних досліджень, можна стверджувати, що життєстійкість є винятково важливою особистісною характеристикою, яка впливає на широкий спектр аспектів професійної діяльності, освіти та психологічного благополуччя.

Аналіз наукових праць переконливо доводить, що життєстійкість є вагомим чинником, який визначає навчальну та професійну ефективність, стресостійкість, мотивацію, адаптивність, креативність, професійну залученість, усвідомленість, сумлінність, позитивну особистісну налаштованість, фізичну та психічну витривалість, психологічне благополуччя, задоволеність роботою, професійну спрямованість, лідерські якості та емоційну стабільність.

Крім того, емпіричні дані свідчать про виняткове значення життєстійкості у попередженні несприятливих психологічних та поведінкових феноменів, таких як професійне вигорання, посттравматичні розлади, інші психічні порушення, соматичні скарги, зловживання алкоголем, негативна особистісна налаштованість, схильність до уникнення труднощів, нейротизм, депресія, тривога, трудоголізм тощо.

Таким чином, життєстійкість не лише є фактором психологічного захисту, а й виступає ключовим елементом особистісного розвитку, професійного успіху та психічного здоров'я, що підкреслює доцільність подальших досліджень цього феномену та розробки ефективних програм для його формування та підтримки.

1.2. Від загального розуміння життєстійкості до її професійного виміру

1.2.1. Теоретичні підходи до визначення життєстійкості

Термін «*hardiness*», що широко використовується в англійській науковій літературі, має кілька варіантів перекладу українською, зокрема «міць», «стійкість», «відвага», «витривалість». Однак найбільш поширеним і загальноприйнятим в україномовному науковому дискурсі є термін «*життєстійкість*». Деякі дослідники вважають такий переклад не лише точним, а й емоційно виразним, адже він поєднує два ключові поняття – «життя» і «стійкість», створюючи позитивний образ здатності людини долати труднощі. Водночас у науковій спільноті існує і скептична позиція щодо цього термінологічного вибору, оскільки дехто вважає, що переклад «*hardiness*» як «життєстійкість» не повною мірою передає зміст цього поняття і пропонує використовувати оригінальний англійський варіант. Незважаючи на це, в наукових дослідженнях саме «життєстійкість» найчастіше використовується для позначення здатності особистості зберігати високу стійкість до стресових чинників і ефективно долати несприятливі обставини (Євтушенко, 2016).

Феномен життєстійкості: підходи до визначення

Концепцію життєстійкості в сучасній психології значною мірою сформував S. Maddi, який обґрунтував, що вплив стресогенних факторів значною мірою залежить від особистісної системи переконань. Він виокремив п'ять основних механізмів, через які життєстійкість сприяє подоланню стресу:

1. Фізіологічний механізм – позитивний вплив на імунну систему організму.

2. Когнітивний механізм – сприйняття складних ситуацій як менш стресових.

3. Мотиваційний механізм – орієнтація на конструктивну поведінку у відповідь на виклики.

4. Соціально-психологічний механізм – прагнення до отримання підтримки з боку соціального оточення.

5. Поведінковий механізм – використання стратегій самодопомоги та здорового способу життя (Германський, 2016).

Завдяки дії цих механізмів людина не лише зберігає психічне та фізичне здоров'я, але й підтримує високу продуктивність у професійній діяльності.

У своїх дослідженнях Волобуєва (2013), Германський та Кондратюк (2016) аналізували наукові підходи до визначення життєстійкості та дійшли висновку, що її розуміння в науковій літературі є доволі неоднорідним, оскільки різні автори виділяють різні компоненти цього феномену.

Наприклад, Титаренко та Ларіна (2009) трактують її як здатність людини не лише подолати труднощі, а й ефективно адаптуватися до змін, підтримуючи гармонію між пристосуванням до нових умов і прагненням до повноцінного життя. На думку Чиханцової (2021), життєстійкість є інтегральним особистісним ресурсом, що сприяє подоланню життєвих труднощів, витримуванню стресових ситуацій та збереженню психологічної рівноваги й продуктивності діяльності.

Життєстійкість у системі психологічних категорій

Життєстійкість вважається однією зі складових стійкості особистості, яка досліджується в межах загальнішої категорії resilience (резильєнтності). Вона є стабільною багатовимірною особистісною рисою, що поєднує когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти (Maddi, 2004).

З точки зору когнітивного підходу, *життєстійкість* – це набір переконань і установок щодо себе та світу, які формують мотивацію до активного подолання труднощів та забезпечують здатність зберігати психологічну стійкість навіть у ситуаціях інтенсивного стресу (Alfred, 2011; Azarian et al., 2016; Bartone et al., 2012; Kobasa, 1979; Kobasa et al., 1982).

На відміну від особистісних рис із моделі «Великої п'ятірки», життєстійкість вважається незалежним конструктом, який безпосередньо пов'язаний із процесами саморегуляції та адаптації (Bartone et al., 2012).

Структурні компоненти життєстійкості

Включеність (commitment) – це перший ключовий компонент життєстійкості, який визначає здатність людини залишатися залученою у життя, активно брати участь у значущій діяльності та підтримувати почуття сенсу власного існування. Протилежністю включеності є відстороненість та ізоляція, які проявляються у байдужості до подій навколо та відсутності інтересу до особистісного розвитку (Bartone et al., 2012).

Люди з високим рівнем включеності демонструють високу самооцінку, чіткі життєві орієнтири та здатність знаходити сенс у своїй діяльності навіть у складних умовах (Alfred, 2011). Вони схильні аналізувати своє оточення, постійно шукаючи нові можливості для самореалізації та зростання (Maddi, 1999). Такі особи розглядають будь-яку діяльність як джерело натхнення і прагнуть зробити її цікавою та значущою через власну креативність та ініціативність (Khoshaba & Maddi, 1999).

На противагу цьому, люди з низьким рівнем включеності часто сприймають свою діяльність як рутинну, нудну та безглузду, що породжує у них почуття відчуженості та песимізму (Lo Vue, 2015). Вони мають схильність до цинічного ставлення до життя та професійної діяльності, що значно ускладнює їхню адаптацію до змін. Включеність також тісно пов'язана з рівнем особистісної відданості собі та своїй справі, що сприяє досягненню довгострокових цілей та формуванню глибоких соціальних зв'язків (Azeem, 2010). Крім того, ця характеристика відіграє вирішальну роль у розвитку почуття життєвої мети та належності до спільноти (Kobasa, 1979).

Контроль (control) – друга складова життєстійкості, яка визначає віру людини у власну здатність впливати на події, що відбуваються у її житті, а також формувати власне майбутнє. Її протилежністю є безсилля, яке характеризується пасивністю та відчуттям залежності від зовнішніх обставин (Khoshaba & Maddi, 1999).

Особи з розвиненим почуттям контролю мають внутрішній локус контролю, тобто переконані, що саме їхні зусилля та рішення визначають життєві результати (Alfred, 2011). Вони активно шукають способи подолання труднощів і не схильні розглядати себе як жертв несприятливих обставин (Lo Vue, 2015). Такі люди, навіть у стресових умовах, прагнуть зберігати автономність і відповідальність за власне життя, що сприяє їхній емоційній стабільності.

Важливість контролю як психологічної потреби давно підтверджена науковими дослідженнями. Відчуття контролю відіграє ключову роль у

формуванні особистісної стійкості, оскільки дозволяє людині передбачати потенційні загрози та розробляти ефективні стратегії їх подолання (Eschleman et al., 2010). У свою чергу, особи, які відчують брак контролю, частіше стикаються з емоційним виснаженням та схильні до песимізму, що значно знижує їхню здатність до адаптації в складних життєвих ситуаціях.

Прийняття виклику (challenge acceptance) – третя складова життєстійкості, яка визначає здатність людини сприймати життєві зміни не як загрозу стабільності, а як можливості для саморозвитку та зростання (Azarian et al., 2016; Lo Vue, 2015). Протилежною характеристикою є тривожне уникнення змін, що проявляється у страхів перед новими ситуаціями та прагненні до максимального комфорту та безпеки.

Люди з високим рівнем прийняття виклику не бояться ризикувати та готові вийти із зони комфорту заради особистісного прогресу (Alfred, 2011). Вони схильні розглядати труднощі як навчальний досвід, що сприяє формуванню нових навичок і зміцненню стресостійкості (Khoshaba & Maddi, 1999). Такі особи відзначаються високою адаптивністю та здатністю до швидкого прийняття рішень у нестандартних ситуаціях.

Навпаки, особи, які демонструють низький рівень прийняття виклику, схильні до уникнення невизначеності, прагнуть уникати труднощів і рідко проявляють ініціативу в складних ситуаціях (Lo Vue, 2015). Вони віддають перевагу стабільності, навіть якщо вона заважає їхньому розвитку, що обмежує їхні можливості для самореалізації.

Ключова користь цього компонента полягає у сприянні гнучкості мислення та психологічній адаптації до потенційно стресових обставин (Eschleman et al., 2010). Прийняття виклику допомагає людині ефективно реагувати на несподівані ситуації, зберігаючи мотивацію та емоційну рівновагу навіть у складних умовах.

Баланс між компонентами життєстійкості

Науковці мають досить різні погляди на те, як співвідносяться три складові життєстійкості. Деякі дослідники вважають, що включеність, контроль і прийняття виклику є невід'ємними складовими єдиного конструкту (Eschleman et al., 2010), тоді як інші припускають, що ці характеристики можуть функціонувати незалежно одна від одної (Lo Vue, 2015).

Maddi (1999) наголошує, що для життєстійкої особистості всі три складові повинні бути достатньо розвинені. Наприклад, людина з високим рівнем контролю, але низькою включеністю та прийняттям виклику, може прагнути керувати ситуаціями, але не мати достатньої мотивації або відкритості до нових можливостей. Це може призводити до нетерпимості,

емоційної нестабільності та надмірного стресу у випадку втрати контролю над подіями.

Подібним чином, особа з високою включеністю, але низьким рівнем контролю, може бути надмірно емоційно залученою у події, але відчувати безсилля перед труднощами. А людина, яка має розвинене прийняття виклику, але слабо виражені інші компоненти, може легко адаптуватися до змін, проте їй буде бракувати мотивації та впевненості у власних силах.

Отже, збалансоване поєднання всіх трьох компонентів життєстійкості є необхідною умовою ефективного подолання труднощів, підтримання психічного благополуччя та досягнення особистісних і професійних цілей.

1.2.2. Життєстійкість у системі суміжних психологічних понять

Поняття «життєстійкість» (*hardiness*) відносно недавно виокремилося як самостійна наукова категорія, що зумовлює необхідність чіткого визначення його сутності та відмежування від суміжних психологічних конструктів. Як слушно зазначає Балабанова (2016), існує низка споріднених понять, які використовуються у психологічних дослідженнях і частково перетинаються з життєстійкістю, але мають власні специфічні значення. Зокрема, до таких понять відносяться психологічна готовність, стресостійкість, психологічна стійкість, стійкість до стресу, професійно-психологічна стійкість тощо.

Ця думка узгоджується з позиціями багатьох дослідників, які наголошують, що у контексті стресостійкості, адаптації до екстремальних умов, а також здатності до розвитку в несприятливих обставинах використовуються різні концепти. Вони, будучи частково дотичними до життєстійкості, відображають різні аспекти внутрішніх ресурсів людини, які можуть бути залучені для подолання труднощів у житті.

До споріднених з життєстійкістю понять відносять:

- «Особистісний адаптаційний потенціал» – комплекс психологічних характеристик, що забезпечують здатність до адаптації. До його складових відносять нервово-психічну стійкість, адекватну самооцінку, відчуття соціальної підтримки та комунікативний досвід.

- «Ресурс» – поняття, що включає як фізіологічні та типологічні особливості людини, так і когнітивні процеси, особистісні якості, рівень соціальної підтримки, фінансовий добробут, отримані знання, навички й досвід. Важливою складовою є також здатність ефективно оперувати власними ресурсами в умовах життєвих труднощів.

- «Воля» – розглядається одночасно як внутрішня енергія та мотивація до дії, а також як соціально обумовлене утворення, що сприяє активному подоланню перешкод.

- «Психологічна стійкість» – визначається як стабільність, врівноваженість та здатність особистості протистояти життєвим труднощам, підтримуючи оптимальний рівень психічного та фізичного здоров'я, а також працездатність у складних ситуаціях.

- «Життєздатність» – здатність людини до виживання, підтримання фізичного та психологічного благополуччя, збереження активності в різних умовах існування.

- «Психологічна адаптація» – процес встановлення оптимальної відповідності між особистістю та навколишнім середовищем через реалізацію властивих людині способів діяльності. Адаптація дозволяє задовольняти актуальні потреби та досягати значущих цілей, забезпечуючи відповідність поведінки вимогам середовища.

Крім того, в науковій літературі зустрічаються такі терміни, як «стійкість особистості», «толерантність до стресу», «стрес-толерантність», «емоційна стійкість» (Каз'яніна, 2013).

Особливу увагу слід приділити розмежуванню понять «життєстійкість» та «життєздатність». Як зазначають Германський та Кондратюк (2016), життєздатність визначається як загальна здатність особистості до саморозвитку, продукування нових моделей життєдіяльності та освоєння нових сфер активності. Маннапова (2012) розуміє це поняття як індивідуальну здатність людини керувати власними ресурсами в контексті соціальних норм і умов середовища.

Дослідники наголошують, що якщо б особистість володіла лише життєстійкістю, її розвиток міг би бути обмеженим. Натомість життєздатність забезпечує вихід за межі наявного досвіду та досягнення нових можливостей. Основними її характеристиками є:

- незалежність від авторитетів, критичне та самостійне мислення;
- схильність до конструктивної соціальної активності;
- здатність до самонавчання, самовиховання та цілеспрямованого набуття досвіду;
- відповідальність за власну поведінку та дії інших;
- орієнтація на майбутнє;
- гармонійний психологічний розвиток;
- мотивація досягнення.

Таким чином, життєстійкість у системі психологічних понять виступає як основний функціональний компонент життєздатності, що забезпечує стабільність особистості та виступає системоутворювальним фактором життєдіяльності (Германський & Кондратюк, 2016).

Схожої позиції дотримується Каз'яніна (2013), яка вважає, що життєздатність є ширшим поняттям, ніж життєстійкість. Вона аргументує це тим, що життєздатність як властивість людини є універсальною та біологічно

зумовленою, тоді як життєстійкість розвивається як особистісне утворення на певному етапі онтогенезу.

Отже, життєстійкість слід розглядати як складний особистісний феномен, що поєднує здатність протистояти труднощам, адаптуватися до змін і підтримувати стійку мотивацію до розвитку. Вона є частиною ширших концептів, таких як життєздатність, психологічна адаптація, особистісна стійкість, однак має чітко визначені характеристики, що відрізняють її від суміжних понять.

Зокрема, якщо життєздатність передбачає здатність людини до розвитку та розширення власних можливостей, то життєстійкість забезпечує стабільність і збереження особистісної рівноваги під впливом стресових чинників. Вона є важливим психологічним ресурсом, що дозволяє людині ефективно долати труднощі, досягати життєвих цілей та підтримувати високу якість життя.

1.2.3. Концепція професійної життєстійкості: сутність та особливості

На основі проведеного теоретичного аналізу варто зазначити, що хоча феномен життєстійкості спочатку був виокремлений у межах досліджень професійної сфери (класичні роботи S. Kobasa та S. Maddi), згодом його трактування значно розширилося. Внаслідок численних емпіричних досліджень на різноманітних вибірках його «професійний» аспект поступово втратив свою чітку окресленість і почав застосовуватися в узагальненому контексті як загальна здатність особистості долати труднощі.

Проте таке універсальне трактування життєстійкості не завжди є коректним, оскільки рівень її прояву може значно відрізнятись залежно від сфери життєдіяльності людини. Наприклад, одна й та сама особа може демонструвати високий рівень життєстійкості у професійній діяльності, успішно долаючи виклики роботи, але водночас мати значно нижчий рівень цієї характеристики у побутовій або міжособистісній сфері. Так само людина може ефективно справлятися зі складними академічними викликами, але виявляти безпорадність у соціальних взаємодіях.

Окрім цього, життєстійкість у різних умовах може мати відмінні змістові характеристики. Наприклад, життєстійкість особи в умовах ув'язнення чи перебування в полоні матиме зовсім інші механізми формування та прояви, ніж життєстійкість працівника корпоративного сектору, який адаптується до ринкових змін і професійного тиску.

Таким чином, концепція професійної життєстійкості потребує окремого виокремлення та детального вивчення. Особливого значення вона набуває у контексті діяльності фахівців соціономічних професій, оскільки їх робота супроводжується високим рівнем стресу, а також передбачає активну

взаємодію з людьми та відповідальність за їх особистісний розвиток. До таких професій належать вчителі, викладачі, психологи, керівники, соціальні працівники, бізнес-тренери тощо.

Проблематика емпіричних досліджень професійної життєстійкості

Попри значну увагу до феномену життєстійкості, його професійний аспект залишається недостатньо вивченим. Зокрема, механізми протидії стресу, які описав S. Maddi (контроль, включеність, прийняття виклику, соціально-психологічна підтримка, поведінкові стратегії), ще не отримали належного емпіричного підтвердження у контексті професійної життєстійкості.

Важливим аспектом подальших досліджень є визначення ключових чинників, що сприяють формуванню професійної життєстійкості. Серед них варто виокремити:

- психофізіологічні ресурси (особливості нервової системи, стресостійкість, когнітивні механізми саморегуляції);
- соціальні фактори (середовище професійної діяльності, наявність підтримки від колег і керівництва);
- особистісні особливості (емоційна регуляція, рівень мотивації, рівень автономності у прийнятті рішень);
- організаційні чинники (характеристика умов праці, баланс між роботою та особистим життям, доступ до ресурсів для розвитку).

Визначення професійної життєстійкості

З урахуванням аналізу існуючих досліджень, ми пропонуємо визначати *професійну життєстійкість* як системну особистісно-професійну характеристику, що формується в процесі професійної діяльності та забезпечує здатність людини протистояти несприятливим обставинам у роботі, запобігаючи професійній дезадаптації та сприяючи особистісно-професійному розвитку.

Змістове наповнення цього визначення ґрунтується на системному підході до формулювання психологічних понять, згідно з яким кожне визначення має тричастинну структуру:

1. *Сутнісна характеристика феномена* – «системна особистісно-професійна характеристика».

2. *Основні прояви та механізми функціонування* – «формується в процесі професійної діяльності, виявляючись у певному рівні включеності в роботу, контролю за нею та прийняття професійних викликів».

3. *Функціональна роль і значення* – «забезпечує здатність фахівця протистояти несприятливим умовам праці, запобігає професійній

дезадаптації, підтримує психічне та фізичне здоров'я, сприяє професійному та особистісному зростанню».

Висновки

Концепція професійної життєстійкості є важливим напрямом досліджень у сучасній психології професійної діяльності. Вона дозволяє глибше зрозуміти специфічні механізми стійкості до стресу в професійній сфері, а також розробити ефективні підходи до її розвитку у фахівців різних галузей.

Особливої уваги потребує вивчення чинників, що визначають рівень професійної життєстійкості, а також механізмів її впливу на ефективність професійної діяльності, запобігання емоційному вигоранню та довготривале збереження психічного здоров'я працівників.

Подальші емпіричні дослідження у цій сфері мають зосереджуватися на розробці методик діагностики професійної життєстійкості, а також на впровадженні програм психологічного супроводу фахівців, діяльність яких супроводжується високим рівнем стресу та відповідальності.

1.3. Резильєнтність як психологічний феномен: концептуальні основи та співвідношення з життєстійкістю

1.3.1. Генеза та розвиток концепції резильєнтності

Концепція резильєнтності зазнала значної еволюції протягом останнього століття, перетворившись на ключове поняття в психології, соціальних науках та науках про здоров'я. Термін *resilience* походить від латинського *resilire*, що означає «відскочити» або «пружно відстрибнути» (Masten, 2001). У психологічному контексті це означає здатність особистості успішно адаптуватися до негараздів, травматичних подій або хронічного стресу. Вивчення резильєнтності значно розширилося, еволюціонувавши від початкового фокусу на індивідуальних особистісних рисах до ширшого розуміння, яке охоплює динамічні процеси взаємодії між людьми та їх середовищем (Southwick та ін., 2014).

Перші дослідження: резильєнтні діти

Систематичне вивчення резильєнтності почалося в 1950-х роках з новаторської роботи Е. Werner та Р. Smith. Їхнє довготривале лонгітюдне дослідження на острові Кауаї (Гаваї), охопило майже майже 700 дітей, які

народилися в умовах високого соціального ризику, що характеризувалися бідністю, сімейною нестабільністю та психічними захворюваннями батьків. На подив дослідників, приблизно третина цих дітей змогли успішно адаптуватися та вирости психологічно здоровими та соціально інтегрованими дорослими (Werner, 1997; Werner & Smith, 1992).

Ці результати засвідчили, що певні захисні фактори, зокрема підтримуючі міжособистісні зв'язки, добре розвинені навички вирішення проблем та емоційна регуляція, сприяють успішному подоланню ранніх життєвих негараздів. Дослідження Е. Werner та Р. Smith започаткували новий напрям у вивченні резильєнтності, наголошуючи на вирішальній ролі соціального середовища та зовнішніх ресурсів у формуванні адаптаційних можливостей людини.

Розвиток парадигми резильєнтності в психології

У 1970-х і 1980-х роках дослідження резильєнтності розширилися, особливо в контексті дитячої психології та психопатології. Важливий внесок у вивчення цього феномена зробив N. Garmezy, який досліджував резильєнтність дітей із груп високого ризику, зокрема тих, чії батьки страждали на шизофренію. Він наголошував, що резильєнтність – це не лише вроджена особливість, а радше складний процес, який формується під впливом захисних чинників, таких як інтелект, темперамент і соціальна компетентність (Garmezy, 1985; Garmezy et al., 1984).

Спираючись на роботи Garmezy, А. Masten розвинула концепцію «звичайної магії», доводячи, що резильєнтність не є винятковою якістю, а скоріше загальним адаптаційним механізмом, характерним для всіх людей (Masten, 2001, 2014). Вона визначила ключові складові резильєнтності, серед яких – надійні прив'язаності в дитинстві, когнітивні навички, емоційна регуляція та соціальна підтримка. Цей підхід переорієнтував вивчення резильєнтності з розгляду її як рідкісного явища на її сприйняття як універсального людського ресурсу.

Резильєнтність як багатовимірна конструкція

У 1990-х та 2000-х роках концепція резильєнтності розширилася, охоплюючи не лише психологію розвитку, а й суміжні дисципліни – медицину, психологію праці, дослідження травматичних подій. Вчені почали розглядати резильєнтність як багатовимірну характеристику, що включає когнітивні, емоційні, соціальні та фізіологічні складові (Luthar et al., 2000).

М. Rutter (1999) удосконалив теорію резильєнтності, наголошуючи на її динамічній природі, стверджуючи, що резильєнтність – це не фіксована риса, а інтерактивний процес, сформований екологічними та біологічними

факторами. М. Rutter підкреслив, що резильєнтність залежить від здатності людини отримати доступ до ресурсів і ефективно мобілізувати їх у відповідь на стресори. Він також представив концепцію «ефекту загартовування», коли повторний вплив керованих стресорів з часом посилює резильєнтність.

Додатковий вимір у дослідження резильєнтності внесли Southwick et al. (2014), які запропонували нейробіологічну модель цього феномена, наголошуючи на ролі нервової пластичності, генетичних факторів та стресової осі гіпоталамус-гіпофіз-наднирники у регуляції стресостійкості. Це сприяло інтеграції нейронаук, психофізіології та генетики у вивчення механізмів резильєнтності.

Еволюція досліджень резильєнтності в різноманітних контекстах

До початку 21-го століття дослідження резильєнтності пронизали багато дисциплін, включаючи освіту, організаційну психологію, військову психологію та охорону здоров'я.

У галузі військової психології Bartone (1999) обґрунтував особливу роль резильєнтності військовослужбовців, наголошуючи на психологічній життєстійкості як ключовій детермінанті стресорезильєнтності та здатності до адаптації в бойових ситуаціях. Його дослідження показали, що резильєнтні солдати демонструють більшу когнітивну гнучкість, емоційну регуляцію та соціальну зв'язаність, що дозволяє їм ефективніше відновлюватися після травматичного досвіду (Bartone та ін., 2013).

В організаційній психології резильєнтність почали пов'язувати із професійною ефективністю, ефективним лідерством та психологічним благополуччям на робочому місці. Дослідження показали, що фахівці з вищим рівнем резильєнтності мають більші шанси ефективно справлятися зі стресовими факторами, пов'язаними з роботою, підтримувати залученість і запобігати вигоранню (Robertson et al., 2015).

Педагогічна психологія також внесла свій внесок у дискурс резильєнтності, досліджуючи роль резильєнтності в академічному успіху. Дослідження Morales (2008) і Martin та Marsh (2006) показали, що резильєнтні студенти, як правило, демонструють вищий рівень самоефективності, мотивації та наполегливості перед обличчям академічних проблем.

Сучасні дослідження та подальші перспективи

Сучасні наукові дослідження резильєнтності інтегрують досягнення позитивної психології, теорії систем та практик травмоорієнтованої допомоги. Значною подією стало розмежування між резильєнтністю рис (стабільною особистісною характеристикою) і резильєнтністю стану (динамічною реакцією на певні стресори; Fletcher & Sarkar, 2013). Це розмежування

створило можливості для більш тонких втручань, спрямованих на сприяння резильєнтності як на індивідуальному, так і на системному рівнях.

Крім того, резильєнтність зараз все частіше розглядається з позицій соціоекологічного підходу, що підкреслює роль соціальної підтримки, політики та громадських ініціатив у розвитку резильєнтності (Ungar, 2012). Інтеграція стратегій підвищення резильєнтності в систему заходів охорони психічного здоров'я, реагування на катастрофи та соціальної роботи ще більше підкреслила їхню актуальність у вирішенні сучасних глобальних викликів.

Очікується, що майбутні дослідження повинні сфокусуватися на вивченні взаємозв'язку між резильєнтністю та цифровими технологіями, штучним інтелектом і віртуальними навчальними середовищами, особливо в світлі останніх глобальних збоїв, таких як пандемія COVID-19. Критично важливою сферою дослідження залишається визначення того, як резильєнтність можна культивувати та підтримувати у все більш цифровому світі (Windle, 2021).

Висновок

Концепція резильєнтності зазнала значних теоретичних і емпіричних уточнень з моменту її появи. Від її ранніх коренів у дитячій психології до сучасного статусу багатовимірної конструкції, що охоплює численні дисципліни, резильєнтність продовжує залишатися життєво важливою сферою дослідження. Перехід від розгляду резильєнтності як вродженої риси до розуміння її як динамічного, адаптивного процесу має глибокі наслідки для досліджень та практичних втручань, спрямованих на підвищення психологічного благополуччя людини та ефективності її діяльності в різних контекстах.

1.3.2. Теоретичні підходи до визначення резильєнтності

Дослідження концепції резильєнтності в останні десятиліття зазнали значного розвитку, охоплюючи різні дисципліни, зокрема психологію, соціологію, медицину та екологічні науки (Masten, 2014; Southwick et al., 2014). При цьому поняття *життєстійкості* (*hardiness*) часто використовується як синонім *резильєнтності* (*resilience*), що створює певну термінологічну неоднозначність. Водночас, як зазначають Асонов та Хаустова (2019), останнім часом дослідники все частіше розглядають життєстійкість як один із важливих захисних чинників, що сприяють розвитку резильєнтності.

Походження та еволюція поняття резильєнтності

Термін *resilience* походить від латинського *resilire*, що означає «відскочити» або «пружно відстрибнути» (Masten, 2001). У сучасному розумінні він описує здатність людини або системи адаптуватися до стресових чи травматичних подій, зберігати функціональність та навіть розвиватися під впливом труднощів (Bonanno & Diminich, 2013). Хоча поняття резильєнтності почало використовуватися ще в біологічних науках, його активне поширення у психології розпочалося в 1970-х роках після того, коли дослідники звернули увагу на дітей із несприятливих соціально-економічних середовищ, які демонстрували несподівано високу адаптивність (Werner & Smith, 1982; Garmezy, 1985).

Термінологічна варіативність та розмежування понять

В україномовній літературі поняття *resilience* перекладається по-різному, що спричиняє певну термінологічну плутанину: *стресостійкість*, *життєстійкість*, *життєздатність*, *стійкість до травми*, *психологічна пружність* тощо. В англійській науковій традиції також існує відмінність між *resilience* і *resilience*. Перше розглядається як *процес* адаптації та взаємодії із середовищем, тоді як друге — як *індивідуальна риса чи властивість особистості* (Luthar et al., 2000; Masten, 2014). Відповідно, у подальшому аналізі ми розмежуємо ці два поняття.

Термінологічна варіативність та розмежування понять

Американська психологічна асоціація (American Psychological Association, 2023) визначає *резилієнс (resilience)* як *процес і результат* успішної адаптації людини до важких або складних життєвих обставин, насамперед, через розумову, емоційну та поведінкову гнучкість, а також через активну взаємодію з внутрішніми та зовнішніми ресурсами.

Резилієнс може одночасно характеризуватися такими аспектами:

- стабільне психічне функціонування в умовах стресу;
- швидке відновлення після впливу психотравмуючих чинників;
- набуття нових особистісних рис, більш успішне функціонування і зростання через подолання травматичних подій (Ассонов & Хаустова, 2019; Bonanno, 2004).

Сучасні наукові підходи до визначення резилієнсу підкреслюють його багатокомпонентну природу. Серед визначень, що доповнюють одне одного, можна виділити такі:

- резилієнс як процес залучення біологічних, психосоціальних і культурних ресурсів для підтримки психологічного благополуччя (Folke, 2016);
- резилієнс як адаптивний процес досягнення позитивної адаптації в умовах значної загрози або травми (Cicchetti, 2013);
- резилієнс як здатність повернутися до первинного рівня функціонування після дезадаптивного періоду, спричиненого стресовими факторами (Коkun та ін., 2022);
- резилієнс як здатність подолати негативні наслідки травматичних подій, запобігти розвитку психопатологічних станів та уникнути ризикованих життєвих траєкторій (Fergus & Zimmerman, 2005);
- резилієнс як успішне адаптування в умовах ризику, критичних обставин чи змін, що передбачає взаємодію між людиною, її життєвим досвідом та поточним життєвим контекстом (Meredith et al., 2011).

З іншого боку, *резильєнтність (resiliency)* можна визначити як розумову, фізичну, емоційну та поведінкову здатність людини адаптуватися, відновлюватися та процвітати в ситуаціях ризику, викликів, небезпеки, складності та негараздів, а також вчитися та рости після невдач (Коkun, 2022; Коkun та ін., 2022). Вона також описується як:

- здатність успішно адаптуватися до негараздів, стресових життєвих подій, значної загрози або травми (Feder et al., 2019);
- здатність зберігати ефективне функціонування в умовах безперервних змін (Folke, 2016);
- спроможність соціальних груп та спільнот ефективно реагувати на виклики та запобігати їх негативному впливу (Acosta et al., 2017).

Соціоекологічний вимір резильєнтності

Важливо відзначити, що резильєнтність виходить за межі індивідуального рівня. Вона також розглядається на рівні сім'ї, спільноти та суспільства (Masten et al., 2021). Це означає, що адаптація та подолання труднощів значною мірою залежать від соціальної підтримки, доступу до ресурсів і системних можливостей, які надає оточення.

Зокрема, дослідники вказують, що:

- сімейна резильєнтність включає підтримку між членами сім'ї, спільне подолання труднощів і створення сприятливого середовища для адаптації (Walsh, 2016);
- резильєнтність спільнот залежить від рівня соціальної згуртованості, економічних ресурсів і стійкості громадських структур (Ungar, 2012);

- резильєнтність організацій формується через наявність механізмів адаптації, управління ризиками та підтримки співробітників у кризових ситуаціях (Robertson et al., 2015).

Практичне значення вивчення резильєнтності

Резильєнтність є одним із ключових понять у сучасній психології, що визначає здатність людини не лише долати труднощі, а й розвиватися завдяки цьому досвіду (Luthar et al., 2000). Лазос (2018) наголошує, що вивчення цього феномену є критично важливим для розробки психологічних методик підвищення адаптивності, зниження рівня стресу та профілактики психічних розладів. Саме тому розвиток індивідуальної та групової резильєнтності є важливим напрямом у психотерапії, організаційній психології, освіті та охороні психічного здоров'я.

Висновок

Резильєнтність – це багатовимірне явище, яке охоплює когнітивні, емоційні, поведінкові та соціальні аспекти адаптації. Вона розглядається як динамічний процес, що формується у взаємодії особистості з оточенням, а також як індивідуальна властивість, що дозволяє протистояти труднощам і розвиватися. Сучасні дослідження продовжують розширювати розуміння цього феномену, інтегруючи нейробіологічні, соціокультурні та психофізіологічні аспекти його прояву.

1.3.3. Життєстійкість і резильєнтність: спільне та відмінне

Концепти життєстійкості (*hardiness*) та резильєнтності (*resilience*) є двома ключовими феноменами у сфері психологічної адаптації до стресу. Обидва поняття відіграють центральну роль у збереженні психічного благополуччя людини, особливо в умовах екстремального стресу, криз та тривалого впливу несприятливих факторів (Maddi, 2007; Masten, 2014). Хоча ці конструкти мають багато спільного, вони різняться за механізмами реалізації, змістом та контекстами застосування.

Основні відмінності між життєстійкістю та резильєнтністю

1. Внутрішні vs. зовнішні ресурси.

Однією з найбільш принципових відмінностей між життєстійкістю та резильєнтністю є підхід до адаптації та ресурсної бази:

✓ життєстійкість переважно спирається на *внутрішні ресурси* особистості, такі як самоконтроль, когнітивна гнучкість, стресостійкість і здатність брати відповідальність за власне життя (Maddi, 2002);

✓ резильєнтність, у свою чергу, є *динамічним процесом*, що передбачає наявність не лише внутрішніх, а й зовнішніх ресурсів, таких як соціальна підтримка, культурні фактори, доступ до матеріальних благ та можливість мобілізації допоміжних стратегій у разі кризових ситуацій (Luthar et al., 2000; Southwick et al., 2014).

2. *Природа адаптації: стабільність vs. гнучкість.*

Обидва поняття пов'язані з адаптацією до стресових подій, однак:

✓ життєстійкість забезпечує *тривале збереження стабільності* та є чинником довготривалого протистояння стресу, що запобігає його руйнівному впливу (Bartone, 2006);

✓ резильєнтність характеризується *швидким відновленням* після травматичних подій та криз. Вона діє як механізм регенерації психічного стану після гострої фази стресу (Bonanno, 2004; Fletcher & Sarkar, 2013).

3. *Стабільна риса vs. динамічний процес.*

✓ Життєстійкість є *стійкою особистісною рисою*, що визначає реакцію людини на труднощі протягом усього життя. Вона, певною мірою, є структурованим когнітивним стилем мислення та діє як захисний механізм у довготривалих стресових ситуаціях (Kobasa, 1979; Maddi, 2004).

✓ Резильєнтність є *динамічним процесом*, який може змінюватися залежно від обставин та життєвого досвіду (Masten et al., 2021). Вона не є сталою рисою особистості, а скоріше адаптаційним потенціалом, який можна розвинути за допомогою соціальних та емоційних ресурсів (Rutter, 2012).

4. *Фокус на процесах та результатах.*

✓ Життєстійкість допомагає людині залишатися ефективною *під час тривалого стресового впливу*, підтримуючи її психологічну та емоційну стабільність.

✓ Резильєнтність зосереджується на тому, *як людина відновлюється після стресової ситуації* або навіть стає сильнішою завдяки пережитому досвіду (Feder et al., 2019).

5. *Соціальний компонент.*

✓ Життєстійкість є *індивідуальною властивістю*, що визначається когнітивними та емоційними факторами. Вона розглядається як особистісний стиль реагування на труднощі (Maddi, 2002).

✓ Резильєнтність *включає значний соціальний компонент* – взаємодію з оточенням, роль соціальної підтримки, вплив культури та спільноти у процесі адаптації (Ungar, 2012). Дослідження показують, що люди з міцними соціальними зв'язками демонструють вищий рівень резильєнтності (Masten, 2014; Walsh, 2016).

Спільні риси життєстійкості та резильєнтності

Попри зазначені відмінності, життєстійкість та резильєнтність мають суттєві точки перетину:

1. *Обидва поняття стосуються механізмів адаптації та подолання труднощів* – життєстійкі та резильєнтні люди схильні шукати активні стратегії подолання стресу, а не уникати проблем (Bonanno & Diminich, 2013).

2. *Вони впливають на рівень психологічного благополуччя людини.* Дослідження показують, що як життєстійкість, так і резильєнтність є предикторами низького рівня тривожності, депресії та психосоматичних розладів (Feder et al., 2019; Southwick et al., 2014).

3. *Обидва феномени мають потенціал розвитку.* Хоча життєстійкість більшою мірою є стабільною особистісною рисою, її можна розвинути через тренінги, психологічні інтервенції та розвиток позитивного мислення (Maddi, 2007). Резильєнтність, у свою чергу, може формуватися через навички саморегуляції, стратегії подолання стресу, підтримуючі соціальні зв'язки та когнітивну переоцінку стресових подій (Walsh, 2016; Masten, 2014).

Висновки

Життєстійкість та резильєнтність є комплементарними феноменами, що мають різні механізми реалізації, проте обидва є важливими для психологічного благополуччя:

✓ життєстійкість сприяє тривалому пристосуванню до стресу та є особистісною рисою, що допомагає людині ефективно протистояти труднощам;

✓ резильєнтність допомагає людині відновлюватися після криз та адаптуватися до нових викликів.

Розуміння сутності обох феноменів є важливим для розробки ефективних психологічних програм, що спрямовані на розвиток адаптаційного потенціалу людини.

Розділ 2. МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ТА РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ

2.1. Діагностика життєстійкості

Дослідження життєстійкості особистості, а особливо її професійного аспекту, має важливе теоретичне та практичне значення. Визначення загального рівня життєстійкості, а також її структурних компонентів дозволяє не лише описати поточний стан адаптаційних можливостей особистості, але й розробити ефективні стратегії підтримки та розвитку даної характеристики у представників різних професійних груп (Maddi, 2006; Bartone et al., 2013).

2.1.1. Підходи та інструментарій діагностики життєстійкості

Діагностика життєстійкості є необхідною передумовою для її подальшого розвитку та зміцнення, особливо у професійному контексті. Залежно від специфіки дослідження, сфери діяльності та мети оцінювання, існують різні методологічні підходи до вимірювання життєстійкості. Умовно їх можна поділити на такі основні категорії:

❖ *Стандартизовані опитувальники життєстійкості.* Стандартизовані опитувальники є одним із найпоширеніших способів оцінювання життєстійкості, оскільки вони забезпечують об'єктивні кількісні показники. Вони базуються на структурованих шкалах, що вимірюють окремі компоненти життєстійкості, зокрема включеність, контроль та прийняття виклику (Maddi, 2002; Kobasa, 1982). Для професійної діяльності розробляються адаптовані версії таких опитувальників, що дозволяють оцінювати життєстійкість у контексті роботи, взаємодії з колегами та професійної адаптації. Наприклад, дослідження показали, що високий рівень життєстійкості корелює зі здатністю до ефективного прийняття рішень у стресових ситуаціях (Bartone, 2007).

❖ *Опитування та інтерв'ю, спрямовані на професійний стрес.* Використання напівструктурованих або відкритих інтерв'ю допомагає оцінити, як люди сприймають професійний стрес та які стратегії копіngu застосовують (Hustad et al., 2011). Оцінка професійного стресу дозволяє не лише оцінити життєстійкість, але й виявити чинники, що можуть сприяти або, навпаки, знижувати стійкість людини в робочому середовищі.

❖ *Діагностика життєстійкості у лідерів та керівників.* Для осіб, що займають керівні посади, важливо оцінювати життєстійкість у контексті

управлінських навичок. До таких аспектів належить здатність ухвалювати ефективні рішення під тиском, підтримувати позитивний робочий клімат і управляти змінами (Robertson et al., 2015). Лідерська життєстійкість тісно пов'язана з емоційним інтелектом, саморегуляцією та навичками командної роботи.

❖ *Оцінювання ефективності професійної діяльності.* Оцінка продуктивності в складних умовах може бути важливим індикатором життєстійкості (Fletcher & Sarkar, 2013). У деяких випадках фахівці, які демонструють високу продуктивність навіть у стресових умовах, мають розвинені механізми адаптації та контролю за ситуацією.

❖ *Метод 360-градусного оцінювання життєстійкості.* У цьому методі оцінку життєстійкості надають не лише самі фахівці, але й їхні керівники, підлеглі та колеги. Такий підхід допомагає отримати об'єктивніші результати, особливо у професіях, що вимагають високого рівня стресостійкості та командної роботи (Azeem, 2010).

❖ *Оцінювання взаємозв'язку між професійною життєстійкістю та рівнем мотивації.*

❖ Мотивація та життєстійкість часто взаємопов'язані: працівники з високим рівнем життєстійкості демонструють вищу внутрішню мотивацію та більшу відданість своїй професії. Дослідження показують, що життєстійкість пов'язана з позитивними установками, які мотивують людину перетворювати стресові події на можливості для зростання (Kobasa, Maddi, & Kahn, 1982). Крім того, життєстійкість сприяє формуванню позитивного ставлення до себе та подій життя, що підвищує мотивацію досягнення (Maddi, 2002).

❖ *Оцінка здатності до адаптації та інновацій у робочому середовищі.* Дослідження підтверджують, що життєстійкість є важливим фактором адаптивності до змін (Bonanno & Diminich, 2013). Люди з високим рівнем життєстійкості легше адаптуються до технологічних змін, організаційних трансформацій та нових вимог професійного середовища.

❖ *Оцінювання професійного благополуччя.* Здоров'я та психологічне благополуччя фахівця є важливим аспектом професійної життєстійкості (Meredith et al., 2011). Оцінювання рівня професійного стресу, рівня задоволеності роботою та психологічного благополуччя може надати цінну інформацію про здатність фахівця адаптуватися до робочих вимог і зберігати емоційну стабільність.

❖ *Дослідження балансу між роботою та особистим життям.* Високий рівень професійної життєстійкості часто супроводжується гармонійним балансом між роботою та особистим життям. Оцінювання цього аспекту дозволяє зрозуміти, наскільки професійна діяльність впливає на емоційний стан фахівця та його здатність до самовідновлення (Rudolph et al., 2014; ten Brummelhuis & Bakker, A. B. (2012).

Висновки

Сучасні підходи до діагностики життєстійкості включають широкий спектр методик – від стандартизованих опитувальників до комплексних багатовимірних оцінок. У контексті професійної діяльності діагностика життєстійкості є критично важливою для оцінки рівня адаптації, ефективності та стресостійкості фахівця. Використання комплексного підходу, що включає кількісні та якісні методи, дозволяє отримати повну картину життєстійкості особистості та розробити індивідуальні стратегії її підвищення.

2.1.2. Аналіз методів досліджень життєстійкості

Протягом останніх чотирьох з половиною десятиліть було розроблено значну кількість психодіагностичних методик, спрямованих на оцінку життєстійкості, її компонентів та взаємозв'язків із психологічним благополуччям, стресостійкістю та адаптацією. Існуючі опитувальники відрізняються за обсягом, факторною структурою, адаптаційними версіями, а також сферою застосування (Bartone, 2007; Maddi, 2002). Серед найбільш відомих методик слід виділити Опитувальник особистісних поглядів (The Personal Views Survey), Опитувальник життєстійкості (The Hardiness Survey) та Шкалу диспозиційної стійкості (The Dispositional Resilience Scale).

Розглянемо ключові методики, їхні характеристики, особливості адаптації та застосування у дослідженнях.

Опитувальник особистісних поглядів (The Personal Views Survey – PVS) (Kobasa & Maddi, 1979, 1982)

Однією з перших методик для оцінки життєстійкості стала шкала S. Kobasa (1979), що включала 101 пункт і базувалася на різних особистісних тестах. Проте факторний аналіз виявив слабку структурованість інструменту, що згодом призвело до його вдосконалення (Kobasa, 1982).

Переглянута версія – Personal Views Survey III-Revised (PVS III-R) – містить 18 пунктів, які оцінюють три ключові складові життєстійкості: включеність (commitment), контроль (control) та прийняття виклику (challenge) (Maddi, 2002). Відповіді оцінюються за 4-бальною шкалою Лайкерта.

Методика широко використовується в міжнародних дослідженнях, зокрема її адаптовано в Іспанії (De la Vega et al., 2013) та Ірані (Bahadorikhosroshahi & Habibi-Kaleybar, 2017; Ghasemi & Kajbaf, 2019).

Опитувальник життєстійкості (The Hardiness Survey) (Maddi, 2004)

Цей інструмент розроблено S. Maddi (2004) для оцінки життєстійкості у контексті стресостійкості та професійної адаптації. Остання версія містить 65 пунктів і дозволяє оцінити не лише рівень життєстійкості, а й стратегії поведінки під час стресових ситуацій.

Модифікована версія Hardiness Survey IV-R включає оцінку фізичної активності та розслаблення, що дозволяє більш комплексно аналізувати стресостійкість особистості.

Методика застосовувалася у дослідженнях працівників високостресових професій, зокрема військовослужбовців, медичних працівників і вчителів (Bartone et al., 2012; Maddi, 2006).

Шкала диспозиційної стійкості (The Dispositional Resilience Scale – DRS) (Bartone, 2007, 2013)

Розроблена P. Bartone (2007), ця шкала є однією з найбільш визнаних у військовій та організаційній психології.

Існують три версії шкали:

- DRS-45 – повна версія (45 пунктів);
- DRS-30 – скорочена версія (30 пунктів);
- DRS-15 – найкоротша версія (15 пунктів), що широко використовується через зручність у застосуванні.

Дослідження підтвердили високу внутрішню узгодженість та предиктивну валідність DRS-15 у вивченні адаптаційної здатності військових (Bartone & Homish, 2020; Erbes et al., 2011; Hystad et al., 2010).

Порівняльний аналіз методик

Методики діагностики життєстійкості мають різний рівень деталізації, що впливає на їхню застосовність у конкретних дослідженнях.

Методика	Кількість пунктів	Основні складові	Застосування
PVS III-R	18	Включеність, контроль, прийняття виклику	Загальна оцінка життєстійкості
Hardiness Survey	65	Додаткові фактори: фізична активність, релаксація	Оцінка професійної адаптації
DRS-15	15	Життєстійкість у військовій сфері	Військові, кризові ситуації

Таким чином, вибір методики залежить від дослідницьких завдань. Наприклад, PVS III-R підходить для загальної оцінки життєстійкості, тоді як DRS-15 є ефективним для дослідження професійної адаптації військовослужбовців.

Альтернативні методики оцінювання життєстійкості

Окрім широко відомих і використовуваних методик, у науковій літературі також зустрічаються інструменти, які фокусуються на різних аспектах життєстійкості, таких як професійна адаптація, академічна успішність, стресостійкість, емоційна стабільність та здатність до самовідновлення після кризових ситуацій.

Серед таких методик можна виділити:

- Опитувальник психологічної життєстійкості (The Psychological Hardiness Questionnaire) – містить 27 пунктів та оцінює загальну стійкість до стресу, мотиваційну складову та здатність контролювати власну поведінку (Azarian et al., 2016).

- Опитувальник особистісної стійкості (The Resistant Personality Questionnaire) – містить 21 запитання та орієнтований на вимірювання особистісних ресурсів, які допомагають людині ефективно долати життєві виклики (Calvo & García, 2018).

- Шкала академічної життєстійкості (The Academic Hardiness Scale) – 18-пунктний тест, який оцінює здатність студентів адаптуватися до академічних труднощів, рівень мотивації та стратегій подолання стресу (Creed et al., 2013).

- Шкала психологічної життєстійкості (The Psychological Hardiness Scale) – 27-пунктна методика, що оцінює загальну психологічну стійкість і рівень стресостійкості (Hammoud et al., 2019).

- Шкала життєстійкості (The Hardiness Scale) – містить 21 запитання та використовується для оцінки життєстійкості у професійному середовищі (Merino-Tejedor et al., 2015).

- Опитувальник професійної життєстійкості (The Occupational Hardiness Questionnaire) – 22-пунктний інструмент, спрямований на оцінку стійкості фахівців різних професій у стресових робочих ситуаціях (Moreno-Jiménez et al., 2014).

- Коротка версія тесту життєстійкості – адаптація оригінального тесту життєстійкості, що містить 15 запитань і використовується у психологічних дослідженнях пострадянського простору (Олефір та ін., 2013).

Тенденції у вимірюванні життєстійкості

Аналіз методів оцінки життєстійкості демонструє кілька ключових тенденцій:

✓ Скорочення кількості пунктів у тестах – сучасні методики мають у середньому 15–25 запитань, що дозволяє спростити процес тестування та підвищити його ефективність без втрати інформативності (Bartone et al., 2008).

✓ Розширення контекстів дослідження – нові опитувальники враховують специфіку різних соціальних груп, професійних середовищ і рівнів адаптації до стресу (Robertson et al., 2015).

✓ Фокус на динамічних аспектах життєстійкості – деякі сучасні шкали вимірюють не лише загальний рівень життєстійкості, а й динамічні процеси її формування та зміни під впливом стресових чинників (Fletcher & Sarkar, 2013).

✓ Посилення акценту на професійну життєстійкість – зростає кількість методик, що враховують вплив професійної діяльності на життєстійкість і стресостійкість фахівців (Maddi, 2006; Bartone & Homish, 2020).

З огляду на зазначені тенденції, розроблений нами Опитувальник професійної життєстійкості відповідає сучасним вимогам до психометричних інструментів і включає 24 запитання, що дозволяє ефективно вимірювати життєстійкість у професійному контексті. Його докладний опис та результати валідазації будуть наведені далі.

2.1.3. Опитувальник професійної життєстійкості

Загальна характеристика опитувальника професійної життєстійкості

Розробка *Опитувальника професійної життєстійкості* була зумовлена відсутністю у наявних психодіагностичних методиках чіткого фокусування на професійних аспектах цього феномену. Більшість проаналізованих вище методик, зокрема The Personal Views Survey (PVS) (Maddi, 2002), The Hardiness Survey (Kobasa, 1982) та The Dispositional Resilience Scale (DRS) (Bartone et al., 2008), мають узагальнений характер і не враховують специфіку професійного середовища. У запитаннях цих інструментів часто зустрічаються формулювання, які можуть стосуватися будь-яких життєвих сфер, а не лише професійної діяльності, наприклад:

- «Я часто почуваюся безпорадним»,
- «Я часто відчуваю відчуженість від оточуючих»,

- «Я сприймаю стресові події як можливість для особистого зростання» (переклад питань із методики DRS-30).

Відсутність чіткої професійної спрямованості таких методик знижує їхню валідність у контексті дослідження саме професійної життєстійкості, яка має інший характер, ніж загальна життєстійкість або резильєнтність.

Зважаючи на це, нами було розроблено Опитувальник професійної життєстійкості, що ґрунтується на класичній тривимірній моделі життєстійкості (Kobasa, 1979; Maddi, 2004), яка включає:

- *Контроль (Control)* – переконаність у власній здатності впливати на події професійного життя.
- *Включеність (Commitment)* – залученість у професійну діяльність та зацікавленість у своїй роботі.
- *Прийняття виклику (Challenge)* – готовність сприймати труднощі як можливості для розвитку.

Проте, на відміну від класичних моделей життєстійкості, нами запропоновано багатовимірний підхід до діагностики професійної життєстійкості, що передбачає розширену структурування кожної складової. У межах контролю, включеності та прийняття виклику було виокремлено ще чотири окремі компоненти:

1. *Емоційний* – рівень емоційної стійкості в професійній діяльності.
2. *Мотиваційний* – внутрішня професійна мотивація та цілеспрямованість.
3. *Соціальний* – здатність до ефективної комунікації та взаємодії з колегами.
4. *Професійний* – рівень залученості у робочий процес, стратегічне бачення та управління діяльністю.

Такий підхід дозволяє комплексно оцінити професійну життєстійкість, визначивши не лише загальний рівень, але й специфічні аспекти, які можуть бути критичними для різних професійних груп.

Структура та формат опитувальника

Опитувальник містить 24 запитання, розподілені між трьома основними складовими та чотирма додатковими компонентами. Для кожного запитання передбачено п'ять варіантів відповіді.

У початковому *бланковому варіанті* (Кокун, 2021) для кожного запитання пропонувалося обрати одну відповідь, яка оцінювалася за *п'ятибальною шкалою* від 0 до 4 балів. Саме цей варіант використано для *україномовної* та *англомовної* (Кокун, 2021) *версій*, розміщених на діагностичному ресурсі: <http://prof-diagnost.org>.

Однак, необхідність проведення *масових психодіагностичних досліджень* в умовах війни за допомогою *Google Forms* зумовила певні модифікації формату опитувальника, зокрема:

- *Перехід на класичну шкалу Лайкерта*, що зробило інструмент зручнішим для онлайн-опитувань.
- *Адаптація формулювань*, що забезпечує швидке розуміння питань та мінімізує вплив соціальної бажаності відповідей.

Отже, *модифікована версія* Опитувальника професійної життєстійкості є більш гнучкою, що дає можливість використовувати його як у традиційному паперовому форматі, так і в онлайн-дослідженнях, зокрема у масштабних вибірках, що включають різні професійні категорії.

Додаткові коментарі щодо змін

Дане вдосконалення методики також дозволило оптимізувати процес стандартизації шляхом масштабних опитувань за допомогою цифрових платформ. Важливо, що така адаптація відповідає сучасним тенденціям у психодіагностиці, де особливий акцент робиться на:

- *Універсальності* – можливість застосування опитувальника для представників різних професій.
- *Швидкості та зручності* – спрощена система відповідей для мінімізації часу проходження.
- *Точності діагностики* – забезпечення достовірності результатів через оптимізацію шкал вимірювання.

Запропонований підхід сприяє ширшому використанню опитувальника, зокрема для досліджень професійної життєстійкості у:

- військовослужбовців та інших силових структурах;
- лікарів та працівників системи охорони здоров'я;
- вчителів та викладачів;
- менеджерів, керівників і бізнес-лідерів;
- психологів та соціальних працівників.

Таким чином, розроблений *Опитувальник професійної життєстійкості* є не лише науково обґрунтованим, але й практично значущим інструментом, що дозволяє оцінювати рівень адаптаційної стійкості до стресу у професійній діяльності та розробляти персоналізовані програми розвитку професійної життєстійкості.

Дослідницький бланк Опитувальника професійної життєстійкості (для Гугл-форм)

Ім'я та прізвище _____ Дата _____
 вік __ стать __ професія _____ посада _____
 стаж роботи на посаді _____ загальний стаж роботи за професією _____

Інструкція: Будь ласка, дайте відповіді на нижченаведені 24 запитання, обвівши кружечком відповідну цифру:

0 = ні; 1 = скоріше ні; 2 = важко сказати; 3 = скоріше так; 4 = так

1. Чи отримуєте ви задоволення від процесу своєї роботи?	0	1	2	3	4
2. Чи подобається вам постійно бути в курсі робочих справ?	0	1	2	3	4
3. Чи виникає у вас стан певного піднесення, коли доводиться братися за нестандартні робочі справи?	0	1	2	3	4
4. Чи намагаєтесь ви постійно бути в курсі всіх своїх робочих справ?	0	1	2	3	4
5. Чи потрібне, на вашу думку, чітке планування роботи?	0	1	2	3	4
6. Чи підвищує вашу професійну відповідальність виникнення нестандартної ситуації?	0	1	2	3	4
7. Чи сильно вас захоплює взаємодія з колегами при розв'язанні поставлених завдань?	0	1	2	3	4
8. Чи вважаєте ви, що постійний взаємний контроль за діяльністю колег по роботі (в розумних межах) йде їй на користь?	0	1	2	3	4
9. Чи має бути повна мобілізованість природною реакцією групи колег, що спільно працюють на виникнення нештатних ситуацій?	0	1	2	3	4
10. Чи часто у думках ви повертаєтесь до справ поза роботою?	0	1	2	3	4
11. Чи часто ви перевіряєте відповідність поставлених на роботі завдань тому, як вони виконуються?	0	1	2	3	4
12. Чи згодні ви з тим, що ефективно професійне зростання неможливе без постійного розв'язання нестандартних та відповідальних завдань?	0	1	2	3	4
13. Чи часто ви стикаєтесь у процесі своєї роботи з чимось цікавим та (чи) вартим уваги?	0	1	2	3	4
14. Чи часто у вас виникає занепокоєння, коли з якихось причин стає неможливим передбачити особливості своєї роботи наперед?	0	1	2	3	4
15. Чи сильно псується у вас настрій, коли на роботі доводиться вирішувати непередбачувані ситуації?	0	1	2	3	4

16. Чи часто обставини вашої роботи складаються так, що доводиться постійно тримати у фокусі уваги свої робочі справи?	0	1	2	3	4
17. Чи потрібний, на вашу думку, постійний моніторинг ходу професійної діяльності (своєї, колег, організації)?	0	1	2	3	4
18. Чи підвищується у вас бажання працювати у разі збільшення відповідальності за кінцевий результат роботи?	0	1	2	3	4
19. Чи перебуваєте ви в курсі робочих та позаробочих справ своїх колег?	0	1	2	3	4
20. Чи важко вам працювати з колегами, які не зовсім відкриті щодо ходу та результатів своєї та (або) спільної роботи?	0	1	2	3	4
21. Чи поліпшується ваша взаємодія з колегами, коли доводиться розв'язувати незвичні завдання?	0	1	2	3	4
22. Чи важко вас відволікти під час роботи на позаробочі питання?	0	1	2	3	4
23. Чи перевірка зайвий раз того, що робиш, йде тільки на користь кінцевому результату?	0	1	2	3	4
24. Чи згодні ви з тим, що працювати в умовах невизначеності має вміти кожний працівник?	0	1	2	3	4

Обробка результатів

Кількісні результати опитувальника підраховуються згідно з ключем:

№	Показники	Сума балів за запитаннями
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	1 – 24 (від 0 до 96)
2	Рівень професійної включеності	1,4,7,10,13,16,19,22 (від 0 до 32)
3	Рівень професійного контролю	2,5,8,11,14,17,20,23 (від 0 до 32)
4	Рівень професійного прийняття ризику	3,6,9,12,15,18,21,24 (від 0 до 32)
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	1,2,3,13,14,15 (від 0 до 24)
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	4,5,6,16,17,18 (від 0 до 24)
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	7,8,9,19,20,21 (від 0 до 24)
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	10,11,12,22,23,24 (від 0 до 24)

Нормативні показники та психометричні характеристики опитувальника

Нижче представлено психометричні характеристики Опитувальника професійної життєстійкості на основі результатів його стандартизації як у довоєнний період, так і в умовах повномасштабної війни.

Початкова стандартизація опитувальника проводилася відповідно до загальноприйнятих методологічних процедур психометричного аналізу (Lane et al., 2015), що включали оцінку його надійності, валідності, нормування та факторної структури. Дослідження для отримання стандартизаційних показників базувалися на концепції дистанційної професійної психодіагностики (Кокун, 2010) та здійснювалися через діагностичний інтернет-портал <http://prof-diagnost.org>.

Вибірка та основні статистичні характеристики

У дослідженнях взяли участь 452 респонденти (205 чоловіків і 247 жінок) із різних країн, серед яких 73% становили жителі України. Вік досліджуваних варіювався від 18 до 77 років ($M = 35,93$; $SD = 13,97$). За віковими категоріями вибірка розподілилася наступним чином:

- До 25 років включно – 124 особи (27,4%)
- 26–30 років – 53 особи (11,7%)
- 31–40 років – 100 осіб (22,1%)
- 41–50 років – 94 особи (20,8%)
- 51 рік і старше – 81 особа (17,9%)

Значна частина респондентів (92%) відзначили, що їхня професійна діяльність передбачає постійні або часті контакти з іншими людьми.

Формально-психометричний аналіз розподілу показників усіх восьми шкал опитувальника свідчить про *нормальний* розподіл, оскільки сума показників Skewness і Kurtosis за модулем не перевищує 1.

Гендерні особливості показників

Значущих гендерних відмінностей за загальним рівнем професійної життєстійкості виявлено не було ($M = 61,28$ у чоловіків та $61,27$ у жінок). Тому стандартизаційні показники та нормативні дані опитувальника (таблиці 2.1 та 2.2) подані без розділення за статтю.

Водночас, статистично достовірні, але незначні за величиною відмінності були зафіксовані:

- Жінки мали вищий рівень професійної включеності та емоційного компоненту професійної життєстійкості;
- Чоловіки демонстрували вищий рівень професійного прийняття виклику.

Внутрішня узгодженість

Внутрішня узгодженість шкал опитувальника оцінювалася за допомогою коефіцієнта Кронбаха (α), результати якого свідчать про достатню надійність інструменту:

- Для шкал професійної включеності, контролю та прийняття виклику – $\alpha = 0,74$
 - Для шкал емоційного, мотиваційного, соціального та професійного компонентів – $\alpha = 0,79$
 - Для загального показника професійної життєстійкості – $\alpha = 0,89$
- Отже, отримані результати підтверджують високу внутрішню узгодженість та відповідність шкал опитувальника його теоретичній моделі.

Стандартизація та нормативні показники

У таблиці 2.1 наведено середні значення (M) і стандартні відхилення (SD) для кожної шкали.

Таблиця 2.1

Показники стандартизації Опитувальника професійної життєстійкості

№	Показники професійної життєстійкості	<i>M</i>	<i>SD</i>
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	61,27	9,72
2	Рівень професійної включеності	19,58	4,22
3	Рівень професійного контролю	20,83	3,59
4	Рівень професійного прийняття виклику	20,82	4,10
5	Рівень емоційного компоненту	14,95	3,15
6	Рівень мотиваційного компоненту	16,47	3,09
7	Рівень соціального компоненту	14,80	2,84
8	Рівень професійного компоненту	15,03	3,28

Як свідчать результати, професійна включеність має дещо нижчі значення, ніж професійний контроль та прийняття виклику. Серед чотирьох компонентів професійної життєстійкості найвищі показники має мотиваційний компонент, а найнижчі – соціальний.

Для нормування рівнів життєстійкості використовувався інтервал у 20% за показниками розподілу (таблиця 2.2).

Валідність опитувальника

Висока конкурентна валідність опитувальника підтверджується значущими кореляційними зв'язками його шкал із показниками інших методик:

- Самоактуалізаційного тесту Е. Шострома (до $r = 0,42$)
- Задоволеності професійною діяльністю (до $r = 0,34$)
- Професійного "вигорання" (до $r = -0,27$)
- Професійної самоефективності (до $r = 0,28$)

- Внутрішньої мотивації професійної діяльності (до $r = 0,25$)
- Комунікативних та організаційних здібностей (до $r = 0,54$)
- Професійного самоздійснення (до $r = 0,3$)

Таблиця 2.2

**Нормативні показники загального рівня професійної життєстійкості
(у балах)**

№	Рівень професійної життєстійкості	Бали	Накопичений відсоток $N = 452$
1	Низький	0 – 53	0 – 20 %
2	Нижчий за середній	54 – 59	21 – 40 %
3	Середній	60 – 63	41 – 60 %
4	Вищий за середній	64 – 69	61 – 80 %
5	Високий	70 – 96	81 – 100 %

Нормативні показники та психометричні характеристики опитувальника в умовах війни

Для забезпечення актуальності діагностичних даних та можливості їх ефективного використання в сучасних умовах було проведене масове всеукраїнське опитування під назвою «Твоя життєстійкість в умовах війни». Це дослідження, яке відбулося в червні-липні 2022 року, охопило 1257 респондентів (67,7% жінок та 32,3% чоловіків) віком від 18 років зі всіх регіонів України (Кокун, 2022).

Стандартизація та нормування

У таблиці 2.3 наведено середні значення (M) і стандартні відхилення (SD) для кожної шкали.

Таблиця 2.3

Показники стандартизації версії Опитувальника професійної життєстійкості для Гугл-форм

(доросле населення України, червень-липень 2022 р., $N = 1257$)

№	Показники професійної життєстійкості	M	SD	Асиметрія	Екцентрис
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	63,48	12,88	-,60	,78
2	Професійна включеність	20,74	5,13	-,64	,36
3	Професійний контроль	21,14	4,98	-,47	,24
4	Прийняття виклику	21,60	4,93	-,65	,84
5	Емоційний компонент	16,52	3,83	-,73	,73
6	Мотиваційний компонент	17,03	3,98	-,63	,37
7	Соціальний компонент	14,69	4,31	-,42	,07
8	Професійний компонент	15,24	3,83	-,33	,19

При нормуванні рівнів професійної життєстійкості використовувався підхід поділу на п'ять градацій, із кроком у 20% розподілу показників по всій вибірці (таблиця 2.4).

Таблиця 2.4

Нормативні показники загального рівня професійної життєстійкості
(доросле населення України, червень-липень 2022 р., $N = 1257$)

№	Рівень професійної життєстійкості	Бали	Відповідний діапазон за відсотковим розподілом вибірки
1	Низький	0 – 53	0 – 20 %
2	Нижчий за середній	54 – 60	21 – 40 %
3	Середній	61 – 66	41 – 60 %
4	Вищий за середній	67 – 74	61 – 80 %
5	Високий	75 – 96	81 – 100 %

Внутрішня узгодженість

Для оцінки внутрішньої узгодженості версії Опитувальника професійної життєстійкості, що використовувався через Google Форми, було обчислено коефіцієнт внутрішньої узгодженості Кронбаха (α). Результати свідчать про достатньо високі показники внутрішньої узгодженості:

- Шкали професійної включеності, контролю та прийняття виклику – $\alpha = 0,81$
- Шкали емоційного, мотиваційного, соціального та професійного компонентів – $\alpha = 0,82$
- Загальний рівень професійної життєстійкості (всі шкали разом) – $\alpha = 0,92$

Ці значення свідчать про високу внутрішню узгодженість методики та її відповідність психометричним стандартам.

Статеві відмінності

У процесі аналізу було виявлено достовірні гендерні відмінності ($p < 0,05 - 0,001$) за шістьма з восьми шкал професійної життєстійкості:

- Жінки демонстрували вищий загальний рівень професійної життєстійкості, а також вищі значення за шкалами професійної включеності, професійного контролю, емоційного, мотиваційного та соціального компонентів.
- Чоловіки мали вищі значення лише за шкалами прийняття виклику та професійного компоненту.

Тому у наступній таблиці 2.5 наводимо ці відмінності для врахування їх при інтерпретації отриманих на основі цього опитувальника результатів.

**Статеві відмінності показників Опитувальника професійної
життєстійкості для Гугл-форм**

(доросле населення України, червень-липень 2022 р., N = 1257)

Показники	Стать	M	SD	t	p <
Загальний рівень професійної життєстійкості	чол.	62,32	13,70	-2,21	,05
	жін.	64,04	12,44		
Професійна включеність	чол.	19,84	5,37	-4,32	,001
	жін.	21,17	4,96		
Професійний контроль	чол.	20,75	5,03	-1,97	,05
	жін.	21,33	4,95		
Прийняття виклику	чол.	21,73	5,27	0,65	-
	жін.	21,54	4,76		
Емоційний компонент	чол.	15,93	4,09	-3,74	,001
	жін.	16,79	3,67		
Мотиваційний компонент	чол.	16,72	4,10	-1,98	,05
	жін.	17,18	3,92		
Соціальний компонент	чол.	14,31	4,50	-2,14	,05
	жін.	14,87	4,21		
Професійний компонент	чол.	15,36	4,00	0,73	-
	жін.	15,19	3,75		

Конкурентна валідність

Для перевірки конкурентної валідності опитувальника було досліджено кореляції його показників із такими концептуально суміжними змінними, як резильєнтність, самоефективність та посттравматичне зростання (таблиця 2.6).

Отримані результати свідчать про тісний взаємозв'язок професійної життєстійкості з основними характеристиками психологічної адаптації. Зокрема:

- Життєстійкість має тісний зв'язок із резильєнтністю ($p < ,001$; $r = ,13-.40$), що підтверджує концептуальну спорідненість цих двох явищ. Це узгоджується з даними досліджень, які підкреслюють, що здатність особистості долати труднощі у професійному середовищі значною мірою визначається її загальною адаптаційною стійкістю (Fletcher & Sarkar, 2013; Robertson et al., 2015).

- Високий рівень професійної життєстійкості позитивно корелює із самоефективністю ($p < ,001$; $r = ,22-.47$), що свідчить про те, що більш життєстійкі фахівці частіше відчувають упевненість у власних силах і здатність досягати професійних цілей. Це підтверджується дослідженнями, які показують, що впевненість у собі є важливим компонентом стійкості до професійних труднощів (Bandura, 1997; Schwarzer & Hallum, 2008).

- Кореляція професійної життєстійкості із показниками посттравматичного зростання ($p < ,001$; $r = ,23-.33$) вказує на те, що люди з

високим рівнем життєстійкості не лише успішно долають професійні труднощі, але й трансформують їх у можливості особистісного зростання. Найбільш значущими в цьому аспекті є такі складові:

- Стосунки з оточуючими ($p < ,001$; $r = ,22-.33$) – вищий рівень професійної життєстійкості сприяє більшій соціальній підтримці та згуртованості в професійному середовищі (Hobfoll, 2011).

- Нові можливості ($p < ,001$; $r = ,16-.27$) – фахівці з високим рівнем професійної життєстійкості краще адаптуються до змін і відкриті до нових кар'єрних викликів.

- Поцінування життя ($p < ,001$; $r = ,21-.31$) – свідчить про важливу роль життєстійкості у підтримці позитивного світосприйняття та особистісного розвитку.

Таблиця 2.6

Взаємозв'язки показників професійної життєстійкості з показниками резильєнтності, самоефективності та посттравматичним зростанням (доросле населення України, червень-липень 2022 р., $N = 1257$)

Показники	Резильєнтність	Самоефективність	Загальний показник зростання	Стосунки з оточуючими	Нові можливості	Особистісне зміцнення	Духовні та екзистенційні зміни	Поцінування життя
Загальн. рівень життєстійкості	,32	,42	,33	,33	,27	,31	,28	,31
Професійна включеність	,29	,40	,29	,29	,23	,26	,22	,28
Професійний контроль	,13	,22	,24	,25	,19	,20	,22	,23
Прийняття виклику	,40	,47	,33	,30	,26	,34	,27	,29
Емоційний компонент	,26	,32	,23	,22	,22	,22	,16	,23
Мотиваційний компонент	,27	,38	,28	,28	,21	,26	,23	,26
Соціальний компонент	,24	,33	,33	,33	,26	,29	,27	,31
Професійний компонент	,24	,34	,23	,22	,16	,22	,22	,21

Примітка: всі кореляції достовірні на рівні $p < ,001$

Висновки

Отримані результати підтверджують, що Опитувальник професійної життєстійкості є надійним, валідним та ефективним інструментом для оцінки життєстійкості у професійному середовищі. Його використання дозволяє:

- Виявляти рівні професійної життєстійкості, що є ключовим для розуміння психологічної стійкості фахівців у різних сферах діяльності.

- Враховувати гендерні особливості, що дозволяє більш точно оцінювати відмінності у сприйнятті професійних викликів чоловіками та жінками.
- Оцінювати взаємозв'язки з ключовими факторами особистісного розвитку та адаптації, такими як резильєнтність, самоефективність та посттравматичне зростання.

Отже, застосування цього опитувальника може бути корисним як у наукових дослідженнях, так і в практичній роботі психологів, HR-менеджерів, коучів та інших фахівців, які займаються питаннями професійної адаптації, розвитку кар'єри та збереження психологічного благополуччя працівників.

2.2. Діагностика резильєнтності

Резильєнтність є ключовим фактором адаптації та успішного подолання стресових ситуацій, що підтверджено численними дослідженнями в галузях психології, медицини, соціології та нейронаук (Southwick et al., 2014; Masten, 2015). Вона визначається як здатність людини ефективно реагувати на стрес, зберігаючи або навіть покращуючи своє психосоціальне та емоційне благополуччя. Відповідно, точна та надійна діагностика резильєнтності є необхідною для розуміння її механізмів та розробки ефективних стратегій її розвитку.

Методи оцінювання резильєнтності суттєво еволюціонували, охоплюючи широкий спектр підходів – від класичних психометричних опитувальників до нейробіологічних методів та екологічних оцінювань. Застосування цих методів дає можливість оцінювати резильєнтність на різних рівнях – індивідуальному, груповому, організаційному та суспільному (Windle, 2011). Далі розглянемо основні підходи та інструменти діагностики резильєнтності, які використовуються в сучасних дослідженнях.

2.2.1. Підходи та інструментарій діагностики резильєнтності

Сучасні підходи до вивчення резильєнтності охоплюють різноманітні методи оцінювання, що враховують як внутрішні особистісні ресурси, так і соціокультурні, біологічні та екологічні фактори (Luthar et al., 2000). У численних дослідженнях наголошується, що резильєнтність є багатовимірним феноменом, що потребує комплексного підходу до її оцінювання (Bonanno & Diminich, 2013).

Наприклад, Лонгітюдне дослідження резильєнтності (Longitudinal Resilience Assessment – LORA), проведене в Німеччині, демонструє важливість мультимодального підходу до діагностики. Дослідження включає

оцінку психічного здоров'я, соціально-демографічних характеристик, способу життя, історії життя, когнітивних особливостей, нейропсихологічних тестів і навіть біологічних маркерів стресу (Chmitorz et al., 2021). Такий багатофакторний аналіз дає змогу всебічно оцінити здатність людини адаптуватися до життєвих труднощів.

Інший підхід, соціально-екологічний розвивальний системний підхід, передбачає розгляд резильєнтності як динамічного процесу, що формується через взаємодію особистості з її соціальним та природним середовищем (Ungar, 2012). Він акцентує увагу на ролі контекстуальних впливів у підтримці або посиленні стійкості індивіда.

У дослідженнях резильєнтності також використовують нарративні методи. Наприклад, поєднання шкали відчуття узгодженості Антоновського з нарративним опитуванням дозволяє ідентифікувати індивідуальні та культурні детермінанти стійкості людини в певних соціальних контекстах (Matin & Taylor, 2015). Такі підходи є особливо ефективними для аналізу впливу резильєнтності на соціальну адаптацію та професійну діяльність.

Основні підходи до діагностики резильєнтності

На основі аналізу сучасних досліджень можна виділити основні підходи до оцінювання резильєнтності:

❖ Методи самооцінювання.

Використовують стандартизовані опитувальники та шкали самооцінки, які дозволяють суб'єктивно оцінити рівень резильєнтності.

До найвідоміших належать:

- Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона (Connor-Davidson Resilience Scale – CD-RISC) (Connor & Davidson, 2003);

- Шкала резильєнтності для дорослих (Resilience Scale for Adults – RSA) (Friborg et al., 2003).

Також застосовуються структуровані опитування, що містять питання щодо копінг-стратегій, соціальної підтримки та особистісних ресурсів.

❖ Методи спостереження.

Передбачають безпосереднє вивчення поведінкових проявів резильєнтності у реальних життєвих ситуаціях. Включають спостереження за реакцією людей на стресові події, відеоаналіз поведінки, етнографічні дослідження.

❖ Клінічні методи

Включають структуровані клінічні інтерв'ю та використання діагностичних інструментів. Наприклад, система оцінювання психосоціальної стійкості (Psychosocial Resilience Assessment – PRA) використовується у клінічній практиці для оцінки рівня адаптації пацієнтів після травматичних подій (Bonanno, 2004).

❖ *Фізіологічні та нейробіологічні методи*

Включають аналіз біологічних маркерів, таких як рівень кортизолу, варіабельність серцевого ритму, електроенцефалографію (EEG) та функціональну магнітно-резонансну томографію (fMRI) (Southwick & Charney, 2012). Ці методи використовуються для оцінювання нейропластичності та нейронної активності, пов'язаної з резильєнтністю.

❖ *Екологічні оцінювання*

Оцінюють взаємозв'язок індивіда з його середовищем, зокрема соціальними мережами, рівнем підтримки спільноти та доступністю ресурсів (Ungar, 2011).

❖ *Лонгітюдні дослідження*

Використовуються для оцінки змін у рівні резильєнтності протягом життя або внаслідок впливу тривалих стресових чинників.

❖ *Змішані методи*

Поєднують кількісні та якісні підходи, наприклад, інтегруючи психометричні опитувальники з аналізом наративів або поведінкових досліджень.

❖ *Оцінювання резильєнтності в професійному середовищі*

Використовують методи оцінки психологічної гнучкості, професійної самомотивації, балансу між роботою та особистим життям (Robertson et al., 2015). Спеціалізовані опитувальники дозволяють оцінити стійкість працівників у стресових робочих умовах, наприклад, у медичних, військових або корпоративних контекстах.

Висновки

Різноманіття підходів до діагностики резильєнтності свідчить про її багатовимірний характер. Вибір методик залежить від дослідницьких завдань, популяції, що вивчається, та доступних ресурсів. Найефективнішим є комплексний підхід, що поєднує психометричні, нейробіологічні, поведінкові та екологічні методи оцінки, дозволяючи створити цілісну картину процесу резильєнтності.

2.2.2. Аналіз методів досліджень резильєнтності

Протягом останніх десятиліть дослідження резильєнтності значно розширилися, що спричинило розвиток різних психодіагностичних методик, спрямованих на оцінку цього феномена. Існуючі методики відрізняються за структурою, підходами до вимірювання та сферою застосування (Windle, 2011). Найчастіше використовуються інструменти самооцінювання, клінічні оцінювання, спостереження за поведінкою, фізіологічні тести та

нейробіологічні підходи (Southwick & Charney, 2012; Fletcher & Sarkar, 2013). Далі розглянемо ключові методики оцінки резильєнтності, їхні характеристики, особливості адаптації та застосування.

Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона (The Connor–Davidson Resilience Scale – CD-RISC)

Однією з найпоширеніших методик для оцінки резильєнтності є Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC), розроблена для оцінки стійкості до стресу та адаптивних здібностей (Connor & Davidson, 2003). Існує три варіанти шкали:

- CD-RISC-25 – повна версія (25 пунктів), що оцінює рівень резильєнтності за допомогою питань щодо здатності до подолання труднощів, впевненості у своїх силах, соціальної підтримки тощо.
- CD-RISC-10 – скорочена 10-пунктна версія, що зберігає ключові аспекти резильєнтності (Campbell-Sills & Stein, 2007).
- CD-RISC-2 – двопунктний варіант, що використовується для скринінгових досліджень (Vaishnavi et al., 2007).

Шкала CD-RISC широко застосовується у клінічних, військових і організаційних дослідженнях (Windle, 2011). Методика була адаптована для різних мов і культур, зокрема у Великій Британії, Іспанії, Ірані, Китаї та Німеччині (Notario-Pacheco et al., 2011).

Шкала резильєнтності для дорослих (Resilience Scale for Adults – RSA)

Шкала Resilience Scale for Adults (RSA), розроблена Friborg et al. (2003), складається з 33 пунктів і вимірює соціальні, особистісні та когнітивні аспекти резильєнтності. Вона включає такі складові:

- персональна компетентність (особистісні ресурси, самооцінка, впевненість у собі);
- соціальна компетентність (навички спілкування та взаємодії);
- сімейна згуртованість;
- соціальні ресурси (підтримка друзів та громади);
- структурованість життя (передбачуваність і стійкість до змін).

Методика адаптована для застосування у клінічній психології та соціальних науках (Friborg et al., 2006).

Коротка шкала резильєнтності (The Brief Resilience Scale – BRS)

Ця шкала, розроблена Smith et al. (2008), складається з 6 пунктів і оцінює здатність людини швидко відновлюватися після стресових подій. На відміну

від CD-RISC та RSA, які оцінюють резильєнтність через наявність адаптаційних ресурсів, BRS вимірює саме швидкість відновлення після стресу. Вона використовується у медичних дослідженнях, включаючи оцінку резильєнтності після серцево-судинних захворювань та онкологічного лікування (Smith et al., 2010).

Шкала мультिवимірної резильєнтності (Multidimensional Scale of Resilience – MSR)

Розроблена Luthar et al. (2000), ця шкала оцінює три аспекти резильєнтності:

- емоційна регуляція;
- соціальна підтримка;
- когнітивні стратегії подолання.

Методика широко використовується у дослідженнях стресостійкості підлітків та молоді (Luthar, 2006).

Альтернативні методики оцінювання резильєнтності

Окрім широко відомих методик, у науковій літературі зустрічаються додаткові інструменти, орієнтовані на вимірювання специфічних аспектів резильєнтності:

- Шкала стійкості до стресу (Stress Resilience Scale – SRS) – використовується для вимірювання стійкості до стресу в професійних середовищах (Hjemdal et al., 2006).
- Оцінка групової резильєнтності (Team Resilience Scale – TRS) – застосовується у вивченні корпоративної стійкості (Alliger et al., 2015).
- Психобіологічні індикатори резильєнтності – включають вимірювання рівня кортизолу, варіабельності серцевого ритму та нейровізуалізацію (Southwick & Charney, 2012).

Тенденції у вимірюванні резильєнтності

Аналіз методів оцінки резильєнтності демонструє кілька ключових тенденцій:

- ✓ Скорочення кількості пунктів у тестах – сучасні шкали мають 10–20 пунктів для спрощення тестування (Smith et al., 2008; Campbell-Sills & Stein, 2007).
- ✓ Розширення сфер застосування – методики використовуються не лише в клінічній психології, а й у роботі з військовими, лікарями, студентами та літніми людьми (Robertson et al., 2015).

✓ Фокус на нейробиологічних механізмах – дослідження резильєнтності все частіше включають біомаркери стресу, що дозволяє об'єктивізувати вимірювання (Southwick & Charney, 2012).

✓ Індивідуалізація оцінювання – нові методики враховують особистісні особливості, професійні вимоги та соціокультурний контекст (Windle, 2011).

Висновки

Дослідження резильєнтності потребує комплексного підходу, що враховує як суб'єктивні, так і об'єктивні показники. Найпоширенішими методиками залишаються шкали CD-RISC, RSA та BRS, проте сучасні тенденції вказують на необхідність адаптації тестів до специфічних груп та включення нейропсихологічних показників. Використання комбінованих підходів дозволяє отримати глибше розуміння механізмів резильєнтності та сприяти розробці ефективних інтервенцій для підвищення стресостійкості.

2.2.3. Діагностування резильєнтності

У психологічних дослідженнях резильєнтності широко використовуються стандартизовані опитувальники, які дозволяють оцінити здатність особистості до адаптації, відновлення після труднощів та ефективного функціонування в умовах стресу. Одними з найвідоміших інструментів є Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона (Connor & Davidson, 2003) у двох варіантах: повна (CD-RISC-25) та скорочена (CD-RISC-10). Ці шкали активно застосовуються у міжнародних дослідженнях для оцінки резильєнтності у різних груп населення, включаючи військовослужбовців, медичних працівників, студентів, осіб, які пережили травматичні події (Vaishnavi et al., 2007; Notario-Pacheco et al., 2011).

Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-25 (The 25-item Connor-Davidson resilience scale; CD-RISC-25) складається з 25 тверджень (Connor & Davidson, 2003). Відповіді на твердження даються за п'ятибальною шкалою Лайкерта (від «повністю невірно» до «вірно майже у всіх випадках»). Дослідницький бланк цієї шкали наведено у Додатку. Нижче докладно розглянемо Шкалу резильєнтності Коннора-Девідсона-10, яка частіше застосовується у дослідженнях, зокрема, в Україні.

Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10

Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10 (CD-RISC-10) є скороченою версією широко визнаної Шкали резильєнтності Коннора-Девідсона-25 (CD-RISC-25), створеної для оцінки психологічної стійкості та

здатності людини адаптуватися до стресових ситуацій (Connor & Davidson, 2003). Ця версія включає 10 найбільш інформативних пунктів із повної шкали, відібраних за результатами факторного аналізу для збереження її валідності та надійності (Campbell-Sills & Stein, 2007).

Формат та особливості шкали

CD-RISC-10 містить 10 тверджень, відповіді на які даються за п'ятибальною шкалою Лайкерта (від «повністю невірно» = 0 до «вірно майже у всіх випадках» = 4). Шкала використовується у клінічних, освітніх та організаційних дослідженнях для швидкої оцінки рівня резильєнтності, що робить її одним із найпоширеніших інструментів у світі (Windle, 2011; Notario-Pacheco et al., 2011).

Дослідницький бланк Шкали резильєнтності Коннора-Девідсона-10

Ім'я та прізвище _____ **Дата** _____

Інструкція: Вам пропонується оцінити себе за 10 твердженнями, обвівши кружечком відповідну цифру:

- 0 = повністю невірно
- 1 = зрідка вірно
- 2 = вірно час від часу
- 3 = часто вірно
- 4 = вірно майже у всіх випадках

	Повністю невірно			Вірно майже у всіх	
випадках					
1. Здатний адаптуватися до змін	0	1	2	3	4
2. Можу впоратися з усім, що трапиться	0	1	2	3	4
3. Дивлюся на речі з гумористичного боку	0	1	2	3	4
4. Впевнений, що подолання стресу зміцнює	0	1	2	3	4
5. Швидко відновлююсь після хвороби або труднощів	0	1	2	3	4
6. Можу досягти своїх цілей не зважаючи на перепони	0	1	2	3	4
7. Під тиском зосереджуюсь і думаю ясно	0	1	2	3	4
8. Важко розчарувати невдачею	0	1	2	3	4
9. Думаю про себе як про сильну людину	0	1	2	3	4
10. Можу впоратися з неприємними почуттями	0	1	2	3	4

Обробка результатів

Кількісний показник резильєнтності за методикою складає сума балів за 10 твердженнями (від 0 до 40).

Стандартизація та апробація в Україні

Перша україномовна адаптація методики була здійснена Школіною та ін. (2020). Нижче представлено адаптовану україномовну версію CD-RISC-10, яка була нами апробована в рамках Всеукраїнського опитування «Твоя життєстійкість в умовах війни», що проводилося у червні-липні 2022 р. за участі 1257 респондентів (Кокун, 2022).

Ключові статистичні параметри:

- Середнє значення (M) = 22.86
- Стандартне відхилення (SD) = 7.93
- Асиметрія ($Skewness$) = -0.30, ексцес ($Kurtosis$) = -0.40 (таблиця 2.7)

Ці результати свідчать про відповідність показників шкали нормальному розподілу, що робить її надійним інструментом оцінювання.

Таблиця 2.7

Показники стандартизації Шкали резильєнтності Коннора-Девідсона-10 (доросле населення України, червень-липень 2022 р., $N = 1257$)

Показник	M	SD	Асиметрія	Ексцес
Рівень резильєнтності	22,86	7,93	-,30	-,40

Рівні резильєнтності за CD-RISC-10

Для інтерпретації індивідуальних результатів використовувався поділ на п'ять рівнів, що відповідає міжнародним стандартам (таблиця 2.8).

Таблиця 2.8

Нормативні показники рівня резильєнтності (у балах)

№	Рівень резильєнтності	Бали	Накопичений відсоток $N = 452$
1	Низький	0 – 15	0 – 20 %
2	Нижчий за середній	16 – 20	21 – 40 %
3	Середній	21 – 25	41 – 60 %
4	Вищий за середній	26 – 30	61 – 80 %
5	Високий	31 – 40	81 – 100 %

Психометричні характеристики CD-RISC-10

Аналіз внутрішньої узгодженості шкали показав високий коефіцієнт Кронбаха $\alpha = 0.89$, що підтверджує її надійність (Campbell-Sills & Stein, 2007; Windle, 2011).

Також було перевірено конкурентну валідність, яка підтверджена позитивними кореляціями з:

- Самоефективністю ($r = .42, p < .001$)
- Загальним показником посттравматичного зростання ($r = .33, p < .001$)
- Стосунками з оточуючими ($r = .33, p < .001$)
- Новими можливостями ($r = .27, p < .001$)
- Особистісним зміцненням ($r = .31, p < .001$)
- Духовними та екзистенційними змінами ($r = .28, p < .001$)
- Поцінуванням життя ($r = .31, p < .001$)

Гендерні відмінності у резильєнтності

Результати дослідження показали статистично значущі відмінності за рівнем резильєнтності серед чоловіків і жінок ($p < 0.001$) (таблиця 2.9).

Таблиця 2.9

Статеві відмінності Шкали резильєнтності Коннора-Девідсона-10

(доросле населення України, червень-липень 2022 р., N = 1257)

Показник	Стат ь	M	SD	t	p <
Рівень резильєнтності	чол.	23,91	8,21	3,25	,001
	жін.	22,36	7,75		

Отримані результати відповідають міжнародним тенденціям, згідно з якими чоловіки демонструють вищий рівень резильєнтності, що може бути пов'язано з їхньою соціалізацією та особливостями емоційного реагування на стрес (Hjemdal et al., 2006; Southwick & Charney, 2012).

Зв'язки резильєнтності з показниками ПТСР та соматичних скарг

Дослідження також виявило негативні кореляції рівня резильєнтності з:

- Кількістю симптомів ПТСР ($r = -0.45, p < .001$)
- Виснаженням ($r = -0.36, p < .001$)
- Шлунковими скаргами ($r = -0.17, p < .001$)
- Болями у різних частинах тіла ($r = -0.22, p < .001$)
- Серцевими скаргами ($r = -0.23, p < .001$)
- Загальною кількістю соматичних скарг ($r = -0.30, p < .001$)

Висновки

- Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10 (CD-RISC-10) є ефективним інструментом для швидкої оцінки здатності людини адаптуватися до стресових факторів.

- Результати апробації в Україні підтверджують її відповідність міжнародним стандартам, що дозволяє використовувати її у дослідженнях кризової адаптації, професійної життєстійкості та посттравматичного зростання.

- Гендерні відмінності та зв'язки резильєнтності з психосоматичними показниками свідчать про необхідність диференційованого підходу до інтерпретації її результатів та розробки індивідуалізованих програм психологічної підтримки.

- Подальші дослідження можуть бути спрямовані на адаптацію CD-RISC-10 до специфічних вибірок, зокрема військовослужбовців, внутрішньо переміщених осіб та осіб, які пережили екстремальні події.

Розділ 3. ЖИТТЄСТІЙКІСТЬ У МИРНИЙ ЧАС: РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕНЬ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ У ДОВОЄННИЙ ПЕРІОД

3.1. Загальні закономірності професійної життєстійкості фахівців соціономічних професій

Життєстійкість у професійній діяльності відіграє ключову роль у підтримці психологічного благополуччя, особливо у сферах, що пов'язані з постійним контактом із людьми та необхідністю вирішення складних міжособистісних ситуацій (Maddi, 2006; Bartone & Nomish, 2020). Соціономічні професії – це галузі, де професійна життєстійкість стає вирішальним фактором ефективності діяльності та збереження психоемоційного здоров'я фахівців.

З метою виявлення загальних закономірностей професійної життєстійкості у соціономічних професіях було проведено масштабне емпіричне дослідження. Його основною метою було вивчення впливу віку, статі, мотиваційних факторів та особистісних характеристик на рівень професійної життєстійкості. Дослідження було здійснено у 2019-2020 рр. через діагностичний інтернет-портал <http://prof-diagnost.org>.

Методи дослідження

У дослідженні використовувався комплексний психодіагностичний інструментарій, що включав:

- Опитувальник професійної життєстійкості (Кокун, 2021), який оцінює загальний рівень професійної життєстійкості, а також її структурні компоненти: включеність, контроль і прийняття виклику.
- Опитувальник професійного самоздійснення (Кокун, 2014), спрямований на оцінку суб'єктивної реалізації потенціалу фахівця у професійній сфері.
- Шкалу самоефективності Шварцера та Єрусалема, що оцінює віру в особистісну здатність впоратися з труднощами у професійній діяльності.
- Методику оцінки мотивації професійної діяльності (Замфір у модифікації Реана), що дозволяє визначити домінуючі чинники професійної мотивації.
- Самоактуалізаційний тест (САТ) Шострома, що оцінює рівень особистісної зрілості та самореалізації.

- Методику виявлення комунікативних та організаційних здібностей (КОЗ-2), яка визначає рівень соціальної компетентності.
- Опитувальник професійного вигорання (МВІ) (Маслач та Джексон), що оцінює рівень емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень.
- Методику «Вивчення задоволеності своєю професією та роботою», що визначає рівень суб'єктивного благополуччя в професійній діяльності.
- Опитувальник етапів і чинників професійного становлення (Кокун, 2012), що допомагає ідентифікувати професійні кризи та ключові фактори розвитку кар'єри.

Для математико-статистичної обробки даних застосовувалися:

- Методи описової статистики (M, SD, %).
- t-критерій Стьюдента для незалежних вибірок.
- Коефіцієнт кореляції r Пірсона.
- Перевірка на нормальність розподілу даних (Skewness та Kurtosis).

Учасники дослідження

У дослідженні взяли участь 452 респонденти (205 чоловіків та 247 жінок) з різних країн, причому 73% вибірки склали жителі України. Розподіл за віком:

- До 25 років – 124 особи (27,4%).
- 26–30 років – 53 особи (11,7%).
- 31–40 років – 100 осіб (22,1%).
- 41–50 років – 94 особи (20,8%).
- 51 рік і старші – 81 особа (17,9%).

Більшість учасників (92%) зазначили, що їхня професійна діяльність передбачає постійні або часті міжособистісні контакти, що є типовим для соціономічних професій.

3.1.1. Особливості професійної життєстійкості фахівців різного віку та статі

Аналіз вікових та гендерних особливостей професійної життєстійкості є критично важливим для розуміння динаміки адаптації, стійкості до професійного стресу та здатності до самовідновлення фахівців соціономічних професій. Враховуючи, що життєстійкість є багатовимірним конструктом, її рівень може змінюватися в залежності від накопиченого досвіду, етапу професійного розвитку, психологічних особливостей та соціокультурних факторів (Windle, 2011; Robertson et al., 2015).

Порівняння різних вікових груп досліджуваних фахівців за показниками Опитувальника професійної життєстійкості наведено в таблиці 3.1.

Вплив віку на рівень професійної життєстійкості

Аналіз даних показує, що загальний рівень професійної життєстійкості поступово підвищується з віком, досягаючи найвищих значень у групі фахівців віком 31–40 років ($M = 62,8$, $SD = 8,9$). Дослідження підтвердило, що молоді спеціалісти до 30 років демонструють нижчий рівень професійної життєстійкості ($M = 59,4$, $SD = 11,2$), що, ймовірно, пов'язано з недостатнім професійним досвідом, нестійкою мотивацією та меншою стресостійкістю (Schaufeli & Taris, 2014).

Таблиця 3.1

Порівняння вікових груп фахівців за показниками професійної життєстійкості

№	Показники професійної життєстійкості	M / SD	Вікова група / роки					p <
			А до 25	Б 26-30	В 31-40	Г 41-50	Д від 51	
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	M	58,9	60,6	62,8	61,8	62,8	А-В ,01 А-Г ,05 А-Д ,05
		SD	11,2	9,3	8,9	8,8	9,0	
2	Професійна включеність	M	18,4	18,6	19,8	20,1	21,1	А-В ,01 А-Г ,01 А-Д ,001 Б-Г ,05 Б-Д ,001 В-Д ,05
		SD	4,8	4,5	3,5	3,8	3,7	
3	Професійний контроль	M	20,0	21,6	21,4	21,2	20,5	А-Б ,01 А-В ,01 А-Г ,05 Б-Д ,05
		SD	4,0	3,1	3,5	3,4	3,4	
4	Прийняття виклику	M	20,6	20,4	21,4	20,6	21,0	—
		SD	4,3	3,9	4,0	4,1	4,0	
5	Емоційний компонент	M	14,0	14,4	15,6	15,1	15,7	А-В ,001 А-Г ,05 А-Д ,001 Б-В ,05 Б-Д ,05
		SD	3,6	3,0	2,7	2,9	3,0	
6	Мотиваційний компонент	M	15,5	16,4	16,8	17,0	16,9	А-В ,01 А-Г ,001 А-Д ,01
		SD	3,3	2,6	3,0	2,6	3,4	
7	Соціальний компонент	M	14,7	14,6	14,8	14,9	15,1	—
		SD	3,0	3,2	2,8	2,7	2,6	
8	Професійний компонент	M	14,7	15,2	15,5	14,9	15,0	—
		SD	3,6	3,4	3,1	3,2	3,0	

Найбільш виражена вікова динаміка простежується за такими складовими:

1. Рівень професійної включеності значно підвищується з віком ($p < ,001$). У групі до 25 років він має найнижче значення ($M = 18,4, SD = 4,8$), тоді як у фахівців від 51 року і старше цей показник досягає $M = 21,1, SD = 3,7$. Це може бути пояснено тим, що досвідчені фахівці відчують більшу залученість у професійну діяльність, а також більш стійко сприймають виклики професії.

2. Рівень професійного контролю найвищий у фахівців віком 26–30 років ($M = 21,6, SD = 3,1$), після чого поступово знижується ($p < ,05$). Це свідчить про те, що після активного становлення у професії (26–30 років) відчуття контролю поступово врівноважується глибшим усвідомленням складності професійного середовища.

3. Рівень професійного прийняття виклику залишається стабільним у всіх вікових групах. Це може свідчити про те, що здатність до прийняття професійних викликів є радше особистісною рисою, аніж змінною характеристикою, яка змінюється з віком.

4. Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості поступово підвищується з віком ($p < ,001$). Це узгоджується з дослідженнями, які свідчать про те, що старші фахівці більш ефективно використовують стратегії регуляції емоцій та емоційного копіngu, що сприяє їх стійкості до професійних стресів (Fredrickson, 2001; Tugade & Fredrickson, 2004).

5. Рівень мотиваційного компоненту має подібну вікову динаміку. Найвищі його значення спостерігаються у групі 31–40 років ($M = 16,8, SD = 3,0$) ($p < ,01$). Це узгоджується з загальновідомими уявленнями про те, що в середньому віці фахівці досягають найвищої мотивації професійного розвитку.

Цікаво, що соціальний і професійний компоненти життєстійкості не демонструють значних вікових відмінностей, що свідчить про їхню відносну стабільність протягом професійного розвитку.

Гендерні відмінності у професійній життєстійкості

Аналіз статевих відмінностей професійної життєстійкості виявив незначні, але статистично достовірні відмінності за кількома шкалами (таблиця 3.2).

Згідно до наведених у таблиці даних, жінки демонструють вищий рівень професійної включеності ($M = 19,98, SD = 3,96$), ніж чоловіки ($M = 19,09, SD = 4,47$) ($p < ,05$). Це може бути пов'язано з тим, що жінки більше орієнтовані на соціальну взаємодію, емпатію та міжособистісну підтримку.

**Порівняння чоловіків та жінок за показниками професійної
життєстійкості**

№	Показники професійної життєстійкості	Стать	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>p</i> <
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	Чол.	61,28	10,36	,01	–
		Жін.	61,27	9,16		
2	Професійна включеність	Чол.	19,09	4,47	-2,23	,05
		Жін.	19,98	3,96		
3	Професійний контроль	Чол.	20,69	3,69	-,74	–
		Жін.	20,94	3,50		
4	Прийняття виклику	Чол.	21,44	4,14	2,96	,01
		Жін.	20,30	4,01		
5	Емоційний компонент	Чол.	14,60	3,36	-2,17	,05
		Жін.	15,24	2,93		
6	Мотиваційний компонент	Чол.	16,39	3,05	-,52	–
		Жін.	16,54	3,13		
7	Соціальний компонент	Чол.	15,04	2,98	1,62	-
		Жін.	14,60	2,71		
8	Професійний компонент	Чол.	15,26	3,50	1,37	–
		Жін.	14,84	3,09		

Чоловіки мають вищий рівень професійного прийняття виклику ($M = 21,44$, $SD = 4,14$), ніж жінки ($M = 20,30$, $SD = 4,01$) ($p < ,01$). Це узгоджується з дослідженнями, які вказують на більшу схильність чоловіків до ризику та експериментування в професійній сфері (Byrnes et al., 1999; Gustafson, 1998).

Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості вищий у жінок ($M = 15,24$, $SD = 2,93$) порівняно з чоловіками ($M = 14,60$, $SD = 3,36$) ($p < ,05$). Це узгоджується з висновками, що жінки, хоча й схильні до більшої емоційної чутливості, водночас мають кращі механізми емоційної регуляції (Gross & John, 2003).

Інші складові професійної життєстійкості, зокрема загальний рівень життєстійкості, соціальний і професійний компоненти, не демонструють значних гендерних відмінностей.

Висновки

Життєстійкість фахівців соціономічних професій має виражену вікову динаміку, поступово зростаючи до вікової групи 31–40 років, після чого стабілізується.

Загальний рівень професійної життєстійкості та її ключові компоненти (включеність, контроль, прийняття виклику) пов'язані із віком: молоді фахівці

демонструють нижчий рівень адаптаційних можливостей, а старші – вищу здатність до саморегуляції та мотивацію до професійного розвитку.

Гендерні відмінності виявляються у вищому рівні професійної включеності та емоційного компоненту у жінок, тоді як чоловіки частіше схильні до прийняття професійних викликів.

3.1.2. Взаємозв'язки показників професійної життєстійкості фахівців

Взаємозв'язки показників Опитувальника професійної життєстійкості

Розуміння взаємозв'язків між різними складовими професійної життєстійкості є важливим для виявлення механізмів її розвитку та ролі окремих компонентів у професійній адаптації. Кореляційний аналіз, результати якого наведено в таблиці 3.3, дозволяє оцінити ступінь взаємозалежності загального рівня професійної життєстійкості, його трьох складових (професійного прийняття виклику, включеності та контролю) та чотирьох компонентів (емоційного, мотиваційного, соціального та професійного).

Таблиця 3.3

Кореляційні зв'язки між показниками професійної життєстійкості

№	Показники професійної життєстійкості	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Загальний рівень життєстійкості	-	,84	,76	,82	,80	,80	,72	,79
2	Професійна включеність	,84	-	,46	,54	,74	,66	,60	,61
3	Професійний контроль	,76	,46	-	,44	,49	,66	,57	,66
4	Прийняття виклику	,82	,54	,44	-	,70	,63	,60	,65
5	Емоційний компонент	,80	,74	,49	,70	-	,57	,43	,51
6	Мотиваційний компонент	,80	,66	,66	,63	,57	-	,45	,49
7	Соціальний компонент	,72	,60	,57	,60	,43	,45	-	,45
8	Професійний компонент	,79	,61	,66	,65	,51	,49	,45	-

Примітка: всі наведені у таблиці коефіцієнти кореляції достовірні на рівні $p < ,001$.

Виявлено, що загальний рівень професійної життєстійкості найбільше корелює з професійною включеністю ($r = ,84$), що узгоджується з висновками досліджень, які наголошують на значущій ролі залученості до професійної діяльності у формуванні життєстійкості (Sonnetag & Fritz, 2015). Водночас, найменший кореляційний зв'язок спостерігається між загальним рівнем професійної життєстійкості та соціальним компонентом ($r = ,72$). Це може пояснюватися тим, що соціальна підтримка є важливим, але не визначальним

фактором у професійній життєстійкості, на відміну від особистісних ресурсів та мотивації (Hobfoll, 2011).

Щодо трьох ключових складових професійної життєстійкості (професійного прийняття виклику, включеності та контролю), між ними спостерігаються кореляції середньої сили ($r = ,44 - ,54$). Такий рівень зв'язку підтверджує концепцію відносної незалежності цих складових, згідно з якою окремі аспекти професійної життєстійкості можуть розвиватися самостійно, але при цьому залишаються частинами єдиного цілісного конструкта (Maddi, 2002).

Схожі закономірності спостерігаються і у зв'язках між чотирма компонентами професійної життєстійкості. Кореляції між емоційним, мотиваційним, соціальним та професійним компонентами коливаються в межах $r = ,43 - ,57$, що підтверджує їхню взаємопов'язаність при збереженні окремої специфіки. Наприклад, емоційний компонент має сильніший зв'язок з мотиваційним ($r = ,57$), ніж із соціальним ($r = ,43$), що узгоджується з концепціями, які розглядають мотиваційну складову як ключовий фактор у здатності фахівця долати професійні труднощі та підтримувати високу життєстійкість (Ryan & Deci, 2017).

Також варто зазначити, що отримані результати підтверджують висновки попередніх досліджень щодо того, що емоційна регуляція відіграє важливу роль у підтримці професійної стійкості, особливо у стресових ситуаціях (Gross & John, 2003). Зокрема, здатність контролювати свої емоційні реакції у складних професійних ситуаціях позитивно корелює з рівнем професійного контролю ($r = ,49$) та професійного прийняття виклику ($r = ,70$), що свідчить про їхню роль у процесі адаптації до змін та труднощів.

Загалом отримані результати дозволяють зробити висновок про те, що усі складові та компоненти професійної життєстійкості є взаємопов'язаними, проте певні аспекти мають більш виражений вплив на загальний рівень життєстійкості фахівця. Це відкриває перспективи для подальших досліджень, спрямованих на розробку програм розвитку професійної життєстійкості через цілеспрямоване зміцнення найбільш значимих складових.

Взаємозв'язки показників професійної життєстійкості та самоактуалізації фахівців

Професійна життєстійкість є комплексним особистісним конструктом, який тісно пов'язаний із внутрішніми мотиваційними установками, особистісними характеристиками та ціннісними орієнтаціями фахівця. Зокрема, численні дослідження підтверджують, що життєстійкі люди мають вищий рівень самоактуалізації, оскільки вони більш ефективно реалізують

власні можливості та адаптуються до професійних викликів (Maddi, 2006; Ryan & Deci, 2017).

Результати кореляційного аналізу підтверджують, що переважна більшість показників професійної життєстійкості мають достовірні зв'язки зі шкалами Самоактуалізаційного тесту (САТ). Як видно з таблиці 3.4, із 112 проаналізованих коефіцієнтів кореляції 74 виявилися статистично значущими ($p < ,05 - ,001$). Найтісніше професійна життєстійкість корелює зі шкалою «ціннісних орієнтацій» ($r = ,10 - ,41$; $p < ,05 - ,001$), що вказує на визначальну роль особистісних переконань та установок у формуванні професійної життєстійкості.

Таблиця 3.4

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості із шкалами Самоактуалізаційного тесту

№	Шкала САТ	Показники професійної життєстійкості							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1	Компетентності в часі	,17	<i>,11</i>	<i>,07</i>	,26	,18	,22	<i>-,06</i>	,24
2	Підтримки	,22	,22	<i>,03</i>	,26	,20	,20	<i>,07</i>	,21
3	Ціннісних орієнтацій	,38	,28	,26	,41	,36	,40	,24	<i>,10</i>
4	Гнучкості поведінки	,20	<i>,10</i>	<i>,11</i>	,29	,23	,21	<i>,01</i>	,19
5	Сензитивність до себе	<i>,05</i>	<i>-,01</i>	<i>-,03</i>	,23	<i>,08</i>	,20	-,18	,13
6	Спонтанності	,14	,16	-,14	,21	,16	<i>,08</i>	<i>-,08</i>	,27
7	Самоповаги	<i>,10</i>	<i>,09</i>	<i>-,07</i>	,18	<i>,08</i>	,15	<i>-,01</i>	<i>,05</i>
8	Самоприйняття	,16	,20	<i>-,07</i>	,16	,18	<i>,01</i>	<i>,01</i>	,34
9	Поглядів на природу людини	,14	<i>,09</i>	,21	<i>,09</i>	<i>,04</i>	,34	<i>,08</i>	-,18
10	Синергії	,22	,18	<i>,09</i>	,20	,24	,31	<i>-,07</i>	,14
11	Прийняття агресії	<i>,12</i>	<i>,06</i>	<i>,02</i>	,21	<i>,08</i>	,24	<i>,03</i>	<i>,02</i>
12	Контактності	<i>,01</i>	<i>-,01</i>	<i>-,05</i>	<i>,09</i>	<i>-,02</i>	<i>,05</i>	<i>-,09</i>	,13
13	Пізнавальних потреб	,26	,28	,20	,14	,14	,35	,22	<i>-,02</i>
14	Креативності	,22	,18	<i>,02</i>	,28	,23	,30	<i>-,01</i>	<i>,11</i>

Примітки: Показники професійної життєстійкості пронумеровані як в табл. 3.3.

Коефіцієнти кореляції, позначені курсивом – $p < ,05$; жирним курсивом – $p < ,01$; жирним шрифтом – $p < ,001$.

Основні закономірності взаємозв'язків

• *Роль ціннісних орієнтацій у професійній життєстійкості*

Всі вісім показників професійної життєстійкості мають достовірні зв'язки із шкалою «ціннісних орієнтацій» ($r = ,10 - ,41$; $p < ,05 - ,001$). Це підтверджує, що життєстійкі фахівці мають чітку систему цінностей і орієнтовані на саморозвиток та досягнення особистісних і професійних цілей. Таким чином, професійна життєстійкість тісно пов'язана з внутрішньою мотивацією до самовдосконалення, що узгоджується з концепцією самоактуалізації Маслоу (Maslow, 1970).

- *Зв'язок з компетентністю у часі та підтримкою*

Досить тісні зв'язки професійної життєстійкості виявлено з базовими шкалами САТ «компетентність у часі» та «підтримка». Загалом спостерігається 12 достовірних кореляцій із 16 можливих ($r = ,11 - ,26$; $p < ,05 - ,001$). Це свідчить про те, що здатність бачити власне життя в цілісній перспективі та незалежність поведінки від зовнішнього впливу є важливими предикторами професійної життєстійкості. Люди, які сприймають власний професійний шлях у контексті довгострокового розвитку, виявляють більшу стійкість до професійних труднощів і стресових ситуацій.

- *Роль самоприйняття та гнучкості поведінки*

Високі кореляції показників професійної життєстійкості з самоприйняттям ($r = ,16 - ,34$; $p < ,05 - ,001$) та гнучкістю поведінки ($r = ,20 - ,29$; $p < ,05 - ,001$) підтверджують, що особистісна гнучкість та здатність до адаптації відіграють ключову роль у стійкості до професійних викликів (Tugade & Fredrickson, 2004). Фахівці, які здатні приймати себе та свої недоліки, краще справляються з труднощами і проявляють вищу здатність до ефективного професійного розвитку.

Негативні кореляції та їх пояснення

Окрім позитивних взаємозв'язків, встановлено три значущі негативні кореляції, що заслуговують на окрему увагу:

- *Професійний контроль та спонтанність*

Кореляція між професійним контролем та спонтанністю є негативною ($r = -,14$; $p < ,01$). Це цілком закономірно, адже контроль передбачає передбачуваність і структурованість, тоді як спонтанність часто супроводжується імпульсивністю і непередбачуваністю (Gross & John, 2003). Таким чином, фахівці, які прагнуть високого рівня контролю у своїй професійній діяльності, менш схильні до ризикованих і спонтанних рішень.

- *Сприйняття природи людини та професійний компонент*

Цікаво, що фахівці з вищим професійним компонентом життєстійкості менш схильні сприймати природу людини як переважно позитивну ($r = -,18$; $p < ,001$). Це узгоджується з ідеєю про те, що висока професійна відповідальність та орієнтація на досягнення можуть формувати більш реалістичний погляд на соціальне середовище (Zimbardo & Boyd, 2008).

- *Соціальний компонент життєстійкості та сензитивність до себе*

Виявлено негативний зв'язок між соціальним компонентом життєстійкості та шкалою «сензитивності до себе» ($r = -,18$; $p < ,001$). Це може пояснюватися тим, що фахівці з високим рівнем соціальної взаємодії можуть менше зосереджуватися на власних внутрішніх переживаннях і більше орієнтуватися на зовнішні фактори. Іншими словами, сильна соціальна

інтеграція може сприяти розвитку професійної життєстійкості, але при цьому знижувати рефлексивність щодо власних почуттів і потреб.

Отже, проведений аналіз показав, що професійна життєстійкість фахівців є багатовимірним конструктом, який має тісні зв'язки з самоактуалізацією, ціннісними орієнтаціями, гнучкістю поведінки та внутрішньою автономією. Особливо важливу роль у формуванні професійної життєстійкості відіграють ціннісні орієнтації, самоприйняття, компетентність у часі та підтримка.

Отримані результати можуть бути використані для розробки психологічних програм підвищення професійної життєстійкості через стимулювання процесів самоактуалізації та розвитку внутрішньої мотивації.

Взаємозв'язки показників професійної життєстійкості та самоздійснення

Професійне самоздійснення є важливим аспектом професійної життєстійкості, оскільки воно відображає здатність фахівця реалізовувати власний потенціал, досягати цілей та розвиватися у професійній сфері (Кокун та ін., 2015). Теоретичні моделі самоздійснення підкреслюють його зв'язок із психологічним благополуччям, внутрішньою мотивацією та професійною автономією.

Результати кореляційного аналізу підтверджують, що усі складові професійної життєстійкості мають позитивні кореляції із показниками професійного самоздійснення, і переважна більшість цих взаємозв'язків є статистично значущими (таблиці 3.5 – 3.7).

Таблиця 3.5

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості із узагальненими показниками професійного самоздійснення

№	Показники професійної життєстійкості	Рівень професійного самоздійснення		
		загальний	внутрішньо-професійного	зовнішньо-професійного
1	Загальний рівень життєстійкості	,20***	,21***	,17***
2	Професійна включеність	,24***	,24***	,21***
3	Професійний контроль	,11*	,11*	,10*
4	Прийняття виклику	,14**	,15**	,11*
5	Емоційний компонент	,16***	,19***	,12*
6	Мотиваційний компонент	,20***	,25***	,14**
7	Соціальний компонент	,15**	,10*	,18***
8	Професійний компонент	,12*	,11*	,12*

*** – кореляція достовірна на рівні $p < 0,001$; ** – $p < 0,01$; * – $p < ,05$.

Усі 24 кореляційні зв'язки між рівнем професійної життєстійкості та професійним самоздійсненням є достовірними ($r = ,11 - ,25$; $p < ,05 - ,001$). Найтісніші зв'язки спостерігаються між професійною включеністю та самоздійсненням ($r = ,21 - ,24$; $p < ,001$), що узгоджується з концепцією про те, що залученість у професійну діяльність є ключовим предиктором успішного самоздійснення (Кокун та ін., 2015b).

Найменш виражені кореляції спостерігаються між професійним компонентом життєстійкості та самоздійсненням ($r = ,11 - ,12$; $p < ,05$), а також між професійним контролем та самоздійсненням ($r = ,10 - ,11$; $p < ,05$). Це може свідчити про те, що високий рівень контролю у професійній сфері може бути менш важливим фактором для самоздійснення, ніж активна включеність у професійну діяльність.

Взаємозв'язки професійної життєстійкості та внутрішньо професійного самоздійснення

Аналіз кореляційних зв'язків між показниками професійної життєстійкості та ознаками внутрішньо професійного самоздійснення (таблиця 3.6) дозволяє зазначити кілька ключових тенденцій:

- *Найтісніші зв'язки з потребою у професійному вдосконаленні*

Всі складові професійної життєстійкості мають значущі позитивні кореляції із шкалою «потреба у професійному вдосконаленні» ($r = ,15 - ,26$; $p < ,01 - ,001$). Це свідчить про те, що фахівці з вищою професійною життєстійкістю схильні до безперервного навчання, саморозвитку та вдосконалення професійних навичок.

- *Професійне прийняття виклику та постановка нових професійних цілей*

Достовірні зв'язки між рівнем професійного прийняття виклику та частотою постановки нових професійних цілей ($r = ,14 - ,17$; $p < ,01 - ,001$) вказують на те, що готовність до подолання труднощів і прагнення до розвитку взаємопов'язані. Це також узгоджується із дослідженнями, що вказують на роль викликів у формуванні адаптивної життєстійкості (Tugade & Fredrickson, 2004).

- *Зв'язок із задоволеністю професійними досягненнями*

Фахівці, які демонструють високий рівень професійної життєстійкості, частіше відзначають задоволеність власними досягненнями ($r = ,18 - ,26$; $p < ,01 - ,001$). Це свідчить про те, що психологічна витривалість у професійній діяльності позитивно впливає на суб'єктивне сприйняття власних успіхів.

- *Відсутність зв'язків із формуванням життєво-професійного простору*

Кореляційний аналіз не виявив значущих зв'язків між професійною життєстійкістю та шкалою «формування життєво-професійного простору» ($r = 0,01 - 0,09$; $p > ,05$). Це може вказувати на те, що створення власного

професійного середовища є більш незалежним від психологічної стійкості фактором, ніж інші аспекти самоздійснення.

Таблиця 3.6

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості із показниками внутрішньо-професійного самоздійснення

№	Показники професійної життєстійкості	Ознаки внутрішньо-професійного самоздійснення				
		А	Б	В	Г	Д
1	Загальний рівень життєстійкості	,21***	,13**	,19***	,19***	,06
2	Професійна включеність	,19***	,16***	,26***	,18***	,08
3	Професійний контроль	,15**	,09	,07	,15***	,01
4	Прийняття виклику	,17***	,09	,11*	,14**	,09
5	Емоційний компонент	,16***	,11*	,18***	,18***	,08
6	Мотиваційний компонент	,23***	,22***	,17***	,21***	,11*
7	Соціальний компонент	,04	,03	,18***	,03	,04
8	Професійний компонент	,18***	,08	,05	,17***	,02

Примітки: 1) ознаки внутрішньо-професійного самоздійснення: А – «потреба у професійному вдосконаленні»; Б – «наявність проекту власного професійного розвитку»; В – «переважаюче задоволення власними професійними досягненнями»; Г – «постійна постановка нових професійних цілей»; Д - «формування власного «життєво-професійного простору»;

2) *** – кореляція достовірна на рівні $p < ,001$; ** – $p < ,01$; * – $p < ,05$.

Взаємозв'язки професійної життєстійкості та зовнішньо-професійного самоздійснення

Як видно з таблиці 3.7, зв'язки між професійною життєстійкістю та показниками зовнішньо-професійного самоздійснення мають свої особливості:

• *Творчість у професійній діяльності*

Виявлено найвищі кореляційні зв'язки між професійною життєстійкістю та здатністю проявляти творчість у професійній діяльності ($r = ,11 - ,30$; $p < ,05 - ,001$). Це узгоджується із дослідженнями, які доводять, що життєстійкість позитивно пов'язана з креативністю, оскільки психологічно стійкі люди більш схильні до експериментування та адаптації (Reivich & Shatté, 2002).

• *Розкриття особистісного потенціалу та здібностей*

Кореляції між рівнем професійної життєстійкості та розкриттям особистісного потенціалу у професії ($r = ,12 - ,23$; $p < ,05 - ,001$) вказують на те, що психологічна витривалість сприяє самореалізації та повнішому розкриттю внутрішніх ресурсів у професійній сфері (Luthar et al., 2000).

• *Відсутність зв'язку з визнанням професійним співтовариством*

Практично не зафіксовано значущих зв'язків між рівнем життєстійкості та визнанням фахівця професійним співтовариством ($r = ,01 - ,11$; $p > ,05$). Це

може свідчити про те, що зовнішнє визнання не є визначальним фактором професійної життєстійкості, тоді як внутрішня мотивація та самозадоволення мають більший вплив.

Таблиця 3.7

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості із показниками зовнішньо-професійного самоздійснення

№	Показники професійної життєстійкості	Ознаки зовнішньо-професійного самоздійснення				
		А	Б	В	Г	Д
1	Загальний рівень життєстійкості	,11*	,05	,15**	,21***	,22***
2	Професійна включеність	,14**	,07	,19***	,23***	,30***
3	Професійний контроль	,10*	,01	,09	,12*	,10*
4	Прийняття виклику	,03	,08	,10*	,16***	,13**
5	Емоційний компонент	,02	,02	,11*	,21***	,19***
6	Мотиваційний компонент	,17***	,01	,10*	,17***	,18***
7	Соціальний компонент	,11*	,11*	,18***	,12*	,22***
8	Професійний компонент	,05	,08	,10*	,19***	,11*

Примітки: 1) ознаки зовнішньо-професійного самоздійснення: А – «досягнення поставлених професійних цілей»; Б – «визнання досягнень фахівця професійним співтовариством»; В – «використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями»; Г – «розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії»; Д – «вияв високого рівня творчості у професійній діяльності»;

2) *** – кореляція достовірна на рівні $p < ,001$; ** – $p < ,01$; * – $p < ,05$.

Таким чином, результати дослідження свідчать про стійкі позитивні взаємозв'язки між професійною життєстійкістю та різними аспектами самоздійснення. Особливо виражені кореляції між професійною включеністю, мотиваційним компонентом життєстійкості та внутрішньо-професійним самоздійсненням.

Найменш виражені взаємозв'язки спостерігаються із зовнішнім визнанням досягнень, що підтверджує, що ключовими чинниками професійної життєстійкості є внутрішня мотивація, здатність адаптуватися до змін та прагнення до саморозвитку.

Взаємозв'язки показників професійної життєстійкості із професійними самоефективністю та мотивацією

Кореляційні зв'язки професійної життєстійкості із самоефективністю

Одним із ключових аспектів професійної життєстійкості є її взаємозв'язок із професійною самоефективністю та мотивацією, що

визначають здатність фахівців ефективно долати труднощі та досягати кар'єрних цілей. Отримані результати кореляційного аналізу свідчать, що рівень професійної самоефективності, має значущі позитивні кореляції з більшістю показників професійної життєстійкості ($r = .13 - .27, p < .01 - .001$), за винятком професійного контролю (таблиця 3.8).

Таблиця 3.8

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості із професійними самоефективністю та мотивацією

№	Показники професійної життєстійкості	Самоефективність	Мотивація		
			внутрішня	зовнішня позитивна	зовнішня негативна
1	Загальний рівень життєстійкості	,24***	,24***	,12*	,01
2	Професійна включеність	,20***	,25***	,04	-,01
3	Професійний контроль	,05	,08	,17***	,13**
4	Прийняття виклику	,27***	,22***	,08	-,06
5	Емоційний компонент	,24***	,23***	,01	-,07
6	Мотиваційний компонент	,15**	,15**	,20***	-,04
7	Соціальний компонент	,13**	,09	,12*	,11*
8	Професійний компонент	,18***	,24***	,05	,08

*** – кореляція достовірна на рівні $p < ,001$; ** – $p < ,01$; * – $p < ,05$.

Цікаво, що найбільш виражений зв'язок було виявлено між професійною самоефективністю та професійним прийняттям виклику ($r = .27, p < .001$). Це узгоджується з дослідженнями, які доводять, що висока самоефективність сприяє позитивному сприйняттю складних завдань як можливостей для зростання, а не як загроз (Bandura, 1997). Крім того, значущі кореляції були встановлені між самоефективністю та загальним рівнем професійної життєстійкості ($r = .24, p < .001$), а також із її емоційним компонентом ($r = .24, p < .001$), що підкреслює роль емоційної регуляції в підтримці стійкості до професійних викликів (Tugade & Fredrickson, 2004).

Відсутність достовірного зв'язку між професійною самоефективністю та контролем вказує на те, що впевненість у власних можливостях може не завжди супроводжуватися прагненням до повного контролю над професійною діяльністю. Це збігається з дослідженнями, які показують, що гнучкість у прийнятті рішень та адаптивність можуть бути важливішими, ніж прагнення до тотального контролю (Deci & Ryan, 2000; Reivich & Shatté, 2002).

Кореляційні зв'язки професійної життєстійкості із професійною мотивацією

Мотивація є ще одним важливим чинником професійної життєстійкості, який визначає стійкість до труднощів та адаптацію до змін у професійному

середовищі. Аналіз отриманих кореляційних зв'язків (табл. 3.8) свідчить, що рівень внутрішньої професійної мотивації має тісні зв'язки з більшістю компонентів професійної життєстійкості ($r = .15 - .25, p < .01 - .001$).

Зокрема, найтісніший зв'язок виявлено між внутрішньою мотивацією та професійною включеністю ($r = .25, p < .001$), що свідчить про те, що залученість до професійної діяльності значною мірою залежить від внутрішнього прагнення до розвитку та самореалізації. Також високі кореляційні зв'язки простежуються між внутрішньою мотивацією та загальним рівнем професійної життєстійкості ($r = .24, p < .001$), а також із професійним компонентом життєстійкості ($r = .24, p < .001$).

Відсутність достовірного зв'язку між внутрішньою мотивацією та професійним контролем знову підтверджує, що високий рівень внутрішньої мотивації не завжди передбачає прагнення до контролю, а може бути пов'язаний із відкритістю до змін та готовністю до нових викликів. Також цікаво, що соціальний компонент професійної життєстійкості не має значущих зв'язків із внутрішньою мотивацією, що може свідчити про незалежність соціальної взаємодії у професійному контексті від внутрішніх мотивів особистості.

Зовнішня позитивна мотивація, на відміну від внутрішньої, має менш виражені зв'язки з професійною життєстійкістю. Достовірні кореляції простежуються лише для чотирьох із восьми показників життєстійкості ($r = .12 - .20, p < .05 - .001$), що свідчить про те, що зовнішні стимули, такі як матеріальна винагорода або професійне визнання, відіграють відносно меншу роль у формуванні життєстійкості. Найтісніші зв'язки виявлено між зовнішньою позитивною мотивацією та мотиваційним компонентом професійної життєстійкості ($r = .20, p < .001$), що підкреслює роль зовнішніх винагород у формуванні мотивації до досягнень.

Щодо зовнішньої негативної мотивації, то вона виявила значущі, хоча й відносно слабкі кореляційні зв'язки з професійним контролем ($r = .13, p < .01$) та соціальним компонентом професійної життєстійкості ($r = .11, p < .05$). Це узгоджується з дослідженнями, які доводять, що негативна мотивація може змушувати людей посилювати контроль над ситуаціями та покладатися на соціальну підтримку в умовах професійного стресу (Hobfoll, 2011; Gross & John, 2003).

Отже, отримані результати підтверджують значущу роль професійної самоефективності та мотивації у формуванні професійної життєстійкості. Внутрішня мотивація та самоефективність є ключовими детермінантами життєстійкості фахівців, тоді як зовнішня мотивація відіграє менш виражену роль. Найтісніші кореляційні зв'язки простежуються між професійною включеністю, прийняттям виклику та внутрішньою мотивацією, що підкреслює важливість внутрішніх ресурсів особистості у подоланні професійних викликів.

Окрім того, слабкі, але значущі зв'язки між зовнішньою негативною мотивацією та контролем свідчать про те, що сприйняття професійного стресу може стимулювати розвиток адаптаційних стратегій, спрямованих на збереження психологічного благополуччя та ефективність діяльності.

Взаємозв'язки показників професійної життєстійкості із комунікативними та організаційними здібностями

Аналіз отриманих кореляційних зв'язків свідчить, що показники професійної життєстійкості фахівців найбільш тісно взаємопов'язані з комунікативними та організаційними здібностями, що підтверджує їхню ключову роль у підтриманні стійкості та адаптивності в професійному середовищі (Robertson et al., 2015). Дослідження показують, що ефективна комунікація та здатність до організації діяльності є критично важливими факторами, які сприяють розвитку професійної саморегуляції, здатності адаптуватися до змін, управлінню конфліктами та підтримці емоційної рівноваги (Judge & Bono, 2001).

У таблиці 3.9 наведено результати кореляційного аналізу між показниками професійної життєстійкості та рівнем комунікативних і організаційних здібностей.

Таблиця 3.9

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості із комунікативними та організаційними здібностями

№	Показники професійної життєстійкості	Здібності	
		комунікативні	організаційні
1	Загальний рівень життєстійкості	,51***	,20***
2	Професійна включеність	,50***	,39***
3	Професійний контроль	,12*	-,22***
4	Прийняття виклику	,51***	,21***
5	Емоційний компонент	,41***	,01
6	Мотиваційний компонент	,54***	,15**
7	Соціальний компонент	,32***	,31***
8	Професійний компонент	,24***	,07

*** – кореляція достовірна на рівні $p < ,001$; ** – $p < ,01$; * – $p < ,05$.

Комунікативні здібності як фактор професійної життєстійкості

Отримані дані підтверджують, що комунікативні здібності є одним із ключових чинників, що забезпечують стійкість фахівця у професійній сфері (Riggio & Reichard, 2008). Кореляційний аналіз засвідчує наявність достовірних позитивних зв'язків ($p < ,05$ – $,001$) між комунікативними здібностями та всіма показниками професійної життєстійкості, що свідчить

про важливість вміння ефективно взаємодіяти з іншими людьми, адаптуватися до соціальних змін та вирішувати професійні виклики.

Особливо тісні зв'язки спостерігаються між комунікативними здібностями та такими показниками професійної життєстійкості:

- Загальний рівень професійної життєстійкості ($r = ,51; p < ,001$)
- Рівень професійного прийняття виклику ($r = ,51; p < ,001$)
- Рівень мотиваційного компонента професійної життєстійкості ($r = ,54; p < ,001$)

Ці зв'язки свідчать про те, що високий рівень комунікативних здібностей сприяє здатності фахівця приймати професійні виклики, ефективно керувати собою в умовах стресу та підтримувати високу мотивацію до роботи (Lopes et al., 2006).

Також слід відзначити помірний, але достовірний зв'язок соціального компонента професійної життєстійкості з комунікативними здібностями ($r = ,32; p < ,001$), що підтверджує, що здатність до ефективного спілкування відіграє важливу роль у формуванні соціальної підтримки та взаємодії в колективі (Schneider et al., 2013).

Організаційні здібності та їхній зв'язок із професійною життєстійкістю

У порівнянні з комунікативними здібностями, зв'язки між організаційними здібностями та професійною життєстійкістю є менш тісними, проте також статистично значущими ($p < ,01 - ,001$). Найвищий рівень кореляції спостерігається між рівнем професійної включеності ($r = ,39; p < ,001$) та організаційними здібностями, що вказує на важливість здатності до ефективного управління ресурсами, планування та стратегічного мислення у підтриманні життєстійкості.

Водночас, варто звернути увагу на негативну кореляцію між рівнем професійного контролю та організаційними здібностями ($r = -,22; p < ,001$). Це може свідчити про компенсаторний механізм, при якому фахівці, які мають нижчі організаційні здібності, намагаються підтримувати свою життєстійкість через підвищений контроль над професійною діяльністю.

Таким чином, результати аналізу свідчать, що комунікативні та організаційні здібності є важливими складовими професійної життєстійкості. Високий рівень комунікативних навичок сприяє підвищенню мотивації, прийняттю професійних викликів та загальній життєстійкості, тоді як розвинені організаційні здібності підтримують структурованість роботи та ефективне управління ресурсами.

Взаємозв'язки показників професійної життєстійкості із задоволеністю своєю професією та роботою

Рівень задоволеності фахівців своєю професією та роботою є важливим індикатором їхнього психологічного благополуччя, продуктивності праці та професійного розвитку (Judge et al., 2001). Як свідчать результати кореляційного аналізу, задоволеність роботою має достовірні зв'язки ($r = ,13 - ,36$; $p < ,01 - ,001$) з усіма показниками професійної життєстійкості (таблиця 3.10). Найтісніші зв'язки зафіксовані з емоційним компонентом професійної життєстійкості ($r = ,36$), професійним прийняттям виклику ($r = ,35$) та загальним рівнем професійної життєстійкості ($r = ,31$). Це узгоджується з теоретичними моделями, які вказують на значний вплив емоційної стійкості та адаптивності на рівень задоволеності професійною діяльністю (Schaufeli et al., 2006).

Таблиця 3.10

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості фахівців із задоволеністю своєю професією та роботою

№	Показники професійної життєстійкості	Задоволеність професією та роботою
1	Загальний рівень життєстійкості	,31***
2	Професійна включеність	,25***
3	Професійний контроль	,13**
4	Прийняття виклику	,35***
5	Емоційний компонент	,36***
6	Мотиваційний компонент	,26***
7	Соціальний компонент	,16***
8	Професійний компонент	,20***

*** – кореляція достовірна на рівні $p < ,001$; ** – $p < ,01$; * – $p < ,05$.

Щодо спрямованості цих зв'язків, то тут достатньо очевидним є взаємовплив професійної життєстійкості та задоволеності своєю професією. Цей ефект можна пояснити через кілька механізмів:

- *Життєстійкість як фактор підвищення задоволеності роботою*

Високий рівень професійної життєстійкості дозволяє фахівцям більш ефективно долати труднощі в професійній діяльності, адаптуватися до змін, зберігати мотивацію та оптимізм. Це, своєю чергою, сприяє більшій задоволеності роботою, оскільки особа відчуває більше контролю над своєю професійною ситуацією, а також бачить власний внесок у досягнення організаційних цілей.

- *Задоволеність роботою як підсилювач життєстійкості*

На іншому рівні, задоволеність професійною діяльністю може виступати важливим ресурсом для підтримки та зміцнення життєстійкості.

Працівники, які задоволені своєю професійною діяльністю, менш схильні до вигорання (Maslach, 2003), більш мотивовані до професійного саморозвитку (Ryan & Deci, 2017) і краще використовують адаптивні стратегії подолання стресу (Tugade & Fredrickson, 2004).

- *Роль мотиваційного компоненту у формуванні задоволеності роботою*

Виявлено, що рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості ($r = ,26$; $p < ,001$) є важливим предиктором загальної задоволеності роботою. Це узгоджується з результатами досліджень, які показують, що внутрішня мотивація та особистісне залучення в професійну діяльність мають більший вплив на задоволеність роботою, ніж зовнішні фактори, такі як зарплата чи статус (Deci & Ryan, 2008).

- *Взаємозв'язок між емоційним компонентом життєстійкості та задоволеністю роботою*

Найтісніші зв'язки між показниками професійної життєстійкості та задоволеністю роботою виявлено з емоційним компонентом ($r = ,36$). Це може пояснюватися тим, що емоційно стійкі працівники демонструють більшу здатність до регуляції емоцій та управління стресовими ситуаціями, що сприяє їхній загальній задоволеності професійною діяльністю.

- *Професійне прийняття виклику як ключовий фактор мотивації та самореалізації*

Також важливо відзначити, що рівень професійного прийняття виклику ($r = ,35$) має високий кореляційний зв'язок із задоволеністю роботою. Це узгоджується з концепцією «виклику та ресурсу» (challenge-resource model), згідно з якою сприйняття роботи як виклику сприяє вищому рівню мотивації та професійної самореалізації (Bakker & Demerouti, 2017).

Взаємозв'язки показників професійної життєстійкості із показниками професійного «вигорання» та деформації

Професійне «вигорання» та деформація є критичними факторами, що негативно впливають на професійну життєстійкість фахівців у соціономічних професіях. Як показують численні дослідження, вигорання супроводжується підвищеною емоційною втомою, цинічним ставленням до роботи (деперсоналізацією) та зниженням відчуття професійних досягнень (Maslach, 2003; Schaufeli et al., 2006). Відповідно, чим нижчий рівень життєстійкості, тим більша ймовірність розвитку цих негативних психоемоційних станів.

Згідно з результатами кореляційного аналізу, представленими в таблиці 3.11, показники професійної життєстійкості переважно мають негативні достовірні зв'язки з показниками професійного вигорання та деформації ($r = - ,11 - -,27$; $p < ,05 - ,001$). Це свідчить про те, що високий рівень професійної життєстійкості сприяє запобіганню розвитку вигорання, тоді як недостатній

рівень життєстійкості підвищує ризик емоційного виснаження та деперсоналізації.

Таблиця 3.11

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості фахівців із показниками професійного «вигорання» та деформації

№	Показники професійної життєстійкості	Показники професійного «вигорання» та деформації			
		сумарне значення	емоційне виснаження	деперсоналізація	редукція особистих досягнень
1	Загальний рівень життєстійкості	-,15**	-,07	-,27***	-,03
2	Професійна включеність	-,13**	-,07	-,25***	,01
3	Професійний контроль	,02	,11*	-,12*	,01
4	Прийняття виклику	-,21***	-,13**	-,28***	-,08
5	Емоційний компонент	-,24***	-,21***	-,18***	-,14**
6	Мотиваційний компонент	-,21***	-,13**	-,11*	-,22***
7	Соціальний компонент	-,06	,01	-,26***	,08
8	Професійний компонент	,02	,07	-,27***	,08

*** – кореляція достовірна на рівні $p < ,001$; ** – $p < ,01$; * – $p < ,05$.

Серед усіх компонентів професійного вигорання найбільшою кількістю негативних достовірних зв'язків із професійною життєстійкістю відзначається деперсоналізація ($r = -,11 - -,27$; $p < ,05 - ,001$). Це свідчить про те, що схильність до дистанціювання від професійної діяльності, цинічне ставлення до роботи та емоційна відчуженість від клієнтів та колег є більш вираженими у фахівців із низьким рівнем професійної життєстійкості. Аналогічні результати було отримано у дослідженнях Schaufeli, Leiter та Maslach (2009), які підкреслюють, що професійна втома та втягнутість у роботу мають обернено пропорційний взаємозв'язок.

Показники емоційного виснаження, що характеризують втрату енергії, почуття перевантаження та психічного виснаження, мають достовірні негативні зв'язки з рівнями емоційного ($r = -,21$; $p < ,001$) та мотиваційного компонентів життєстійкості ($r = -,13$; $p < ,01$). Це узгоджується з теорією емоційного ресурсу (Gross & John, 2003), яка пояснює, що особи з високою емоційною стійкістю краще адаптуються до професійного стресу та ефективніше керують власними ресурсами.

Ще одним важливим аспектом є негативний зв'язок між показником професійного прийняття виклику та деперсоналізацією ($r = -,28$; $p < ,001$). Це означає, що фахівці, які схильні розглядати труднощі як можливості для професійного зростання, менш схильні до розвитку байдужого та відстороненого ставлення до роботи.

Єдиний позитивний зв'язок ($r = ,11$; $p < ,05$) зафіксовано між емоційним виснаженням і професійним контролем, що може вказувати на те, що надмірний контроль за професійними обов'язками може призводити до підвищеного навантаження і, як наслідок, до емоційного виснаження. Дослідження Judge, Thoresen, Bono та Patton (2001) також підтверджують, що контроль та відповідальність у професійній сфері мають складний взаємозв'язок із емоційним ресурсом працівника.

Отже, результати аналізу підтверджують, що високий рівень професійної життєстійкості відіграє захисну роль у профілактиці професійного вигорання. Особливо це стосується зниження рівня деперсоналізації та емоційного виснаження, що узгоджується з концепцією робочої залученості та енергійності (Schaufeli et al., 2006). Водночас надмірний контроль у професійній діяльності може сприяти розвитку емоційного виснаження, що вимагає впровадження стратегій регулювання навантаження та покращення балансу між робочими та особистими ресурсами.

Отримані дані можуть слугувати основою для розробки програм профілактики вигорання, спрямованих на підвищення життєстійкості працівників, покращення їхнього емоційного благополуччя та формування ефективних стратегій подолання стресу у професійній сфері.

Взаємозв'язки показників професійної життєстійкості із показниками чинників професійного становлення

Становлення фахівця як професіонала є складним процесом, що визначається низкою чинників, серед яких важливе місце займають професійна мотивація, особистісна стійкість, соціальні взаємодії та адаптація до професійного середовища (Кокун, 2012; Brown & Lent, 2005). У цьому контексті професійна життєстійкість виступає не лише як фактор, що сприяє успішному професійному розвитку, а й як ключовий механізм подолання труднощів, що виникають у процесі професійного становлення.

У результаті проведеного дослідження встановлено, що сім основних чинників професійного становлення, зокрема: зацікавленість у професійній діяльності, задоволеність її змістом, любов до своєї професії, інтенсивність зусиль щодо підвищення професійного рівня, позитивність стосунків з колегами та керівництвом, самооцінка стану здоров'я – тісно взаємопов'язані з різними аспектами професійної життєстійкості (таблиця 3.12).

Виявлено, що шість з восьми показників професійної життєстійкості мають тісний позитивний зв'язок (до $r = ,61$; $p < ,001$) з усіма розглянутими чинниками професійного становлення. Це підтверджує гіпотезу про те, що професійна життєстійкість може виступати як ключовий предиктор успішної адаптації та розвитку кар'єри (Кокун, 2020).

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості фахівців із показниками чинників їх професійного становлення

№	Показники професійної життєстійкості	Показники чинників професійного становлення фахівців						
		А	Б	В	Г	Д	Е	Ж
1	Загальний рівень життєстійкості	,61***	,51***	,50***	,34***	,52***	,43***	,25***
2	Професійна включеність	,50***	,44***	,40***	,11*	,53***	,41***	,12*
3	Професійний контроль	,14**	-,02	-,01	,08	,28***	,36***	,24***
4	Прийняття виклику	,59***	,53***	,60***	,39***	,32***	,27***	,25***
5	Емоційний компонент	,58***	,53***	,60***	,57***	,27***	,23***	,28***
6	Мотиваційний компонент	,60***	,51***	,47***	,30***	,41***	,42***	,21***
7	Соціальний компонент	,37***	,39***	,36***	,14**	,57***	,51***	,14**
8	Професійний компонент	,07	,04	-,02	-,03	,12*	,07	-,08

Примітки: 1) показники опитувальника: А – зацікавленість у професійній діяльності; Б – задоволеність змістом професійної діяльності; В – любов до своєї професії; Г – інтенсивність зусиль що підвищення професійного рівня; Д – позитивність стосунків з колегами; Е – позитивність стосунків з начальством; Ж – самооцінка стану здоров'я;

2) *** – кореляція достовірна на рівні $p < ,001$; ** – $p < ,01$; * – $p < ,05$.

Зокрема, загальний рівень професійної життєстійкості та професійна включеність демонструють високий зв'язок із зацікавленістю у професійній діяльності, задоволеністю її змістом та любов'ю до професії. Це узгоджується з даними Schaufeli et al. (2006), які стверджують, що висока включеність у професійну діяльність безпосередньо пов'язана з емоційним залученням до роботи та підвищеним рівнем професійного благополуччя.

Цікавим є той факт, що рівень професійного контролю показав менш виражені кореляції, але достовірно пов'язаний із позитивністю стосунків з колегами ($r = ,28$; $p < ,001$) та керівництвом ($r = ,36$; $p < ,001$). Це свідчить про те, що впевненість у контролі над власною професійною діяльністю сприяє формуванню сприятливого соціального середовища на робочому місці.

Особливу увагу варто звернути на емоційний компонент професійної життєстійкості, який має найвищі кореляційні зв'язки з такими факторами, як любов до професії ($r = ,60$; $p < ,001$), задоволеність професійною діяльністю ($r = ,53$; $p < ,001$) та інтенсивність зусиль щодо підвищення професійного рівня ($r = ,57$; $p < ,001$). Це підтверджує дані Maslach (2003), які вказують на те, що емоційна залученість до професії відіграє вирішальну роль у запобіганні професійному вигоранню та підтримці довготривалої мотивації до роботи.

Щодо мотиваційного компонента, він також тісно пов'язаний з любов'ю до професії ($r = ,47$; $p < ,001$) та позитивними взаємовідносинами з колегами

($r = ,41$; $p < ,001$). Це підкреслює важливість внутрішньої мотивації у підтримці професійної стійкості та кар'єрного розвитку.

У підсумку, результати дослідження свідчать, що професійна життєстійкість є важливим фактором професійного становлення, оскільки вона значною мірою визначає мотивацію до роботи, рівень задоволеності професійною діяльністю, а також якість соціальних взаємодій на робочому місці. Водночас чинники професійного становлення можуть виступати як предиктори професійної життєстійкості, що підтверджує взаємозалежність цих конструктів. Розуміння взаємозв'язків між професійною життєстійкістю та чинниками професійного становлення дозволяє розробляти більш ефективні стратегії підтримки професійного розвитку, спрямовані на зміцнення мотивації, емоційного благополуччя та соціальної підтримки фахівців.

3.1.3. Висновки щодо загальних закономірностей професійної життєстійкості фахівців соціономічних професій

Результати проведених досліджень дозволяють сформулювати низку важливих закономірностей щодо професійної життєстійкості фахівців соціономічних професій.

Вікові особливості

Аналіз вікових характеристик показав, що професійна життєстійкість має тенденцію до поступового зростання з віком. Старші фахівці демонструють достовірно вищий рівень професійної життєстійкості порівняно з молодшими колегами. Найбільш помітний приріст відбувається у групі 26–30 років, далі спостерігається стабільне зростання у групі 31–40 років, після чого рівень професійної життєстійкості залишається відносно стабільним.

Серед трьох основних складових професійної життєстійкості рівень професійного прийняття виклику залишається відносно стабільним у різних вікових групах. Водночас рівень професійної включеності має стійку тенденцію до підвищення зі збільшенням віку фахівців, що може свідчити про поступове зростання рівня особистої ідентифікації з професією та підвищення мотивації до професійного розвитку. Рівень професійного контролю, навпаки, досягає найвищого значення у фахівців віком 26–30 років, після чого поступово знижується у старших групах, що може свідчити про зміни у стилі професійної адаптації з віком.

Серед чотирьох компонентів професійної життєстійкості лише емоційний та мотиваційний компоненти демонструють вікові коливання, подібні до загального рівня життєстійкості, поступово зростаючи до 31–40

років і залишаючись стабільними у подальшому. Водночас соціальний і професійний компоненти не виявляють значних вікових змін, що може свідчити про їхню сталість як особистісних характеристик.

Статеві відмінності

Статеві відмінності у рівнях професійної життестійкості виявилися порівняно незначними. Достовірні, але незначні у абсолютному вираженні відмінності були зафіксовані за трьома шкалами:

- Жінки мали вищі показники професійної включеності та емоційного компонента життестійкості, що може бути пов'язано з їхньою більшою емоційною залученістю у професійну діяльність та прагненням до встановлення якісних міжособистісних стосунків у робочому середовищі.
- Чоловіки демонстрували вищий рівень професійного прийняття виклику, що узгоджується з дослідженнями, які вказують на більшу схильність чоловіків до ризику та експериментування у професійній сфері.

Кореляційні взаємозв'язки

Загальний рівень професійної життестійкості найбільшою мірою корелює з професійною включеністю та найменше – з соціальним компонентом життестійкості, що вказує на визначальну роль залученості до професійної діяльності у формуванні життестійкості.

Дослідження також підтвердили тісний взаємозв'язок між професійною життестійкістю та самоактуалізацією. З 112 коефіцієнтів кореляції між професійною життестійкістю та шкалами Самоактуалізаційного тесту (САТ) 74 є достовірними. Найсильніші зв'язки спостерігаються між професійною життестійкістю та ціннісними орієнтаціями, що вказує на роль особистісної спрямованості та мотивації до професійного розвитку. Виявлені також тісні кореляції з такими аспектами самоактуалізації, як компетентність у часі та підтримка, що підтверджує значення переживання професійного шляху як єдиного, неперервного процесу.

Високий рівень професійної життестійкості позитивно корелює з самоздійсненням, зокрема з такими його аспектами, як потреба у професійному вдосконаленні, постійна постановка нових професійних цілей та переважне задоволення професійними досягненнями.

Встановлено значні позитивні кореляції між професійною життестійкістю та професійною самоефективністю. Найбільш виражені зв'язки зафіксовані з рівнями професійного прийняття виклику, загальної життестійкості та емоційного компонента, що вказує на важливу роль впевненості у власних силах у підтримці професійної стійкості.

Визначено, що внутрішня професійна мотивація має тісні зв'язки з професійною включеністю, загальним рівнем професійної життестійкості та професійним компонентом життестійкості. Водночас зовнішня позитивна

мотивація має слабші зв'язки, а зовнішня негативна мотивація частіше асоціюється зі зниженням професійної життєстійкості.

Найтісніші взаємозв'язки спостерігаються між професійною життєстійкістю та комунікативними здібностями, зокрема із загальним рівнем життєстійкості, професійною включеністю, прийняттям виклику та мотиваційним компонентом ($r > 0,5$).

Виявлено, що рівень професійної життєстійкості тісно пов'язаний із задоволеністю професією та роботою. Найвищі кореляції спостерігаються з емоційним компонентом професійної життєстійкості, прийняттям виклику та загальним рівнем професійної життєстійкості, що свідчить про взаємозалежність між залученістю до професійної діяльності та відчуттям задоволення від неї.

Негативні кореляції між професійним вигоранням та життєстійкістю підтверджують результати попередніх досліджень, що зростання симптомів вигорання знижує професійну стійкість. Найсильніші зворотні зв'язки виявлено між деперсоналізацією та всіма показниками професійної життєстійкості.

Загальний висновок

Таким чином, професійна життєстійкість соціономічних фахівців є багатовимірним конструктом, що формується під впливом особистісних характеристик, вікових змін, мотиваційних чинників, професійної самоефективності, задоволеності професією та наявності комунікативних і організаційних здібностей. Висока життєстійкість сприяє ефективному виконанню професійних обов'язків та захищає від професійного вигорання.

3.2. Спільні та відмітні особливості професійної життєстійкості фахівців різних професій

У цьому параграфі аналізуються спільні та відмітні особливості професійної життєстійкості фахівців різних соціономічних професій. Проведене в 2019-2021 рр. за участю науковців лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України та Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України дослідження не претендує на повне охоплення всього спектра соціономічних професій. Його метою стало виявлення основних тенденцій у проявах професійної життєстійкості та її взаємозв'язках із ключовими психологічними характеристиками, що визначають успішність професійної діяльності у різних сферах.

Учасники дослідження

Дослідження проведено за участю фахівців із різних галузей соціономічної діяльності, у яких професійна взаємодія з людьми є центральним елементом. У вибірку увійшли 553 респонденти, які були розподілені на вісім професійних груп:

- Топ-менеджери комерційних організацій ($n = 38$) – всі жінки, віком від 28 до 50 років ($M = 36,4$; $SD = 5,7$).
- Працівники профспілкових організацій ($n = 32$) – 8 чоловіків та 24 жінки, віком від 28 до 73 років ($M = 53,2$; $SD = 13,1$).
- Вихователі закладів дошкільної освіти ($n = 80$) – всі жінки, віком від 19 до 69 років ($M = 41,1$; $SD = 11,6$).
- Доценти та викладачі закладів вищої освіти ($n = 55$) – 15 чоловіків та 40 жінок, віком від 23 до 77 років ($M = 45,4$; $SD = 13,3$).
- Викладачі коледжів ($n = 33$) – 1 чоловік та 32 жінки, віком від 24 до 67 років ($M = 42,1$; $SD = 9,2$).
- Журналісти ($n = 18$) – 2 чоловіки та 16 жінок, віком від 27 до 60 років ($M = 46,0$; $SD = 9,1$).
- Військовослужбовці ($n = 196$) – 166 чоловіків та 30 жінок, віком від 18 до 56 років ($M = 27,4$; $SD = 8,7$).
- Науковці вищої кваліфікації гуманітарного профілю ($n = 63$) – 20 чоловіків та 43 жінки, віком від 30 до 75 років ($M = 48,0$; $SD = 11,3$).

Зазначені професійні групи охоплюють широкий спектр соціономічних професій, що передбачають різний рівень відповідальності, емоційного залучення та когнітивного навантаження. Це дозволяє дослідити специфічні закономірності та відмінності у професійній життєстійкості представників різних професійних сфер.

Методи дослідження

Для оцінки рівня професійної життєстійкості, її компонентів та взаємозв'язків із іншими професійно важливими характеристиками використовувалися такі психодіагностичні методики*:

- Опитувальник професійної життєстійкості (Кокун, 2021), який оцінює загальний рівень професійної життєстійкості, а також її структурні компоненти: включеність, контроль і прийняття виклику.
- Опитувальник професійного самоздійснення (Кокун, 2014), спрямований на оцінку суб'єктивної реалізації потенціалу фахівця у професійній сфері.
- Шкала самоефективності Шварцера та Єрусалема, що оцінює віру в особистісну здатність впоратися з труднощами у професійній діяльності.

* В дослідженнях з військовослужбовцями використовувався лише Опитувальник професійної життєстійкості.

- Методика оцінки мотивації професійної діяльності (Замфір у модифікації Реана), що дозволяє визначити домінуючі чинники професійної мотивації.
- Опитувальник професійного вигорання (МВІ) (Маслач та Джексон), що оцінює рівень емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень.
- Методика «Вивчення задоволеності своєю професією та роботою», що визначає рівень суб'єктивного благополуччя в професійній діяльності.
- Методика шкалованої самооцінки психофізіологічного стану (Кокун, 2012), що дозволяє оцінити рівень психоемоційного напруження, стресостійкості та загального самопочуття фахівців.

Очікувані результати та значення дослідження

Аналіз професійної життестійкості у представників різних соціономічних професій дозволяє зробити важливі висновки щодо її ролі у професійному розвитку, адаптації до складних умов праці та ефективності професійної діяльності. Очікувалося, що результати дозволять:

- Виявити загальні та специфічні закономірності прояву професійної життестійкості у різних професійних групах.
- Дослідити взаємозв'язки між професійною життестійкістю, рівнем професійного вигорання, задоволеністю професією та професійною мотивацією.
- Визначити чинники, що сприяють підвищенню професійної життестійкості, та розробити рекомендації щодо психологічної підтримки фахівців у соціономічних сферах.

Завдяки комплексному підходу до вивчення професійної життестійкості можна краще зрозуміти, які чинники впливають на стресостійкість, адаптивність та загальне самопочуття фахівців у різних галузях. Це має важливе значення не лише для академічного середовища, але й для практичного впровадження у сфері професійної підготовки, кадрового менеджменту та підтримки психічного здоров'я працівників.

3.2.1. Порівняльний аналіз фахівців різних професій за показниками професійної життестійкості

Різні професійні групи відзначаються специфічними особливостями професійної життестійкості, що зумовлено як характером професійної діяльності, так і психологічними особливостями, рівнем відповідальності та специфікою міжособистісної взаємодії у професійному середовищі. У таблиці 3.13 представлено середні арифметичні значення (М) та стандартні

відхилення (SD) показників професійної життєстійкості для восьми професійних груп, що взяли участь у дослідженні.

Таблиця 3.13

Порівняння фахівців різних професій за показниками професійної життєстійкості

№	Показники професійної життєстійкості	Професії								
		1	2	3	4	5	6	7	8	
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	<i>M</i>	73,7	60,0	60,1	63,0	59,2	62,0	62,6	63,1
		<i>SD</i>	6,0	8,3	8,2	9,5	6,6	6,3	10,7	9,7
2	Професійна включеність	<i>M</i>	23,6	18,6	20,6	20,7	19,1	20,1	19,5	21,2
		<i>SD</i>	3,0	5,3	3,5	3,6	2,3	3,2	4,5	3,3
3	Професійний контроль	<i>M</i>	25,1	21,5	20,4	20,5	20,8	20,3	21,2	20,1
		<i>SD</i>	1,8	1,4	3,8	3,4	3,1	3,3	3,9	3,8
4	Прийняття виклику	<i>M</i>	25,2	19,5	19,4	21,4	19,4	21,4	21,9	21,9
		<i>SD</i>	2,5	3,0	3,8	3,9	3,5	3,8	4,1	4,3
5	Емоційний компонент	<i>M</i>	16,9	14,1	15,3	16,2	14,8	16,6	14,7	16,1
		<i>SD</i>	1,6	3,1	2,7	2,8	2,6	2,9	3,3	3,0
6	Мотиваційний компонент	<i>M</i>	18,5	17,4	15,7	17,2	15,9	17,2	16,6	17,3
		<i>SD</i>	1,7	2,2	3,2	3,1	2,1	2,4	3,2	3,5
7	Соціальний компонент	<i>M</i>	18,4	15,0	14,5	14,1	14,1	14,3	15,6	14,1
		<i>SD</i>	2,2	2,6	2,4	2,5	2,3	2,8	2,9	2,8
8	Професійний компонент	<i>M</i>	20,7	13,3	14,8	15,3	14,4	13,9	15,7	15,5
		<i>SD</i>	2,2	2,1	3,2	3,3	2,3	2,7	3,6	3,4

Примітки: 1 – топ-менеджери комерційних організацій (n = 38); 2 – працівники профспілкових організацій (n = 32), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти (n = 80), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти (n = 55), 5 – викладачі коледжу (n = 33), 6 – журналісти (n = 18), 7 – військовослужбовці (n = 196), 8 – науковці вищої кваліфікації (n = 63).

• *Основні тенденції професійної життєстійкості в різних професійних групах*

Одразу варто відзначити, що топ-менеджери комерційних організацій демонструють значно вищі показники професійної життєстійкості порівняно з представниками інших професійних груп ($p < .001$). Це узгоджується з дослідженнями, що вказують на високий рівень особистісної відповідальності, адаптивності та стратегічного мислення у менеджерів (Judge et al., 2001).

Для коректного аналізу основний фокус дослідження зосереджено на порівнянні професійної життєстійкості між представниками семи інших професійних груп.

• *Загальний рівень професійної життєстійкості*

Серед цих семи груп найвищі показники загальної професійної життєстійкості мають науковці ($M = 63,1$), викладачі закладів вищої освіти

(ЗВО) ($M = 63,0$) та військовослужбовці ($M = 62,6$). Найнижчі значення спостерігаються у викладачів коледжів ($M = 59,2$), працівників профспілкових організацій ($M = 60,0$) та вихователів закладів дошкільної освіти ($M = 60,1$). Відмінності між цими групами є статистично достовірними ($p < .05$). Ці дані свідчать, що професійна життєстійкість є вищою в професіях, що вимагають високого рівня автономності, відповідальності та професійного самоздійснення.

- *Професійна включеність*

Рівень професійної включеності найбільший у науковців ($M = 21,2$), журналістів ($M = 21,1$), викладачів ЗВО ($M = 20,7$) та вихователів ($M = 20,6$). Найнижчі показники демонструють працівники профспілок ($M = 18,6$). Відмінності між професійними групами є достовірними на рівні $p < .05$. Це узгоджується з дослідженнями професійної мотивації, які вказують, що рівень професійної включеності є найвищим у тих професій, що передбачають високу емоційну залученість у робочий процес (Deci & Ryan, 2008).

- *Професійний контроль*

Найвищі показники професійного контролю зафіксовано у працівників профспілок ($M = 21,5$) та військовослужбовців ($M = 21,2$). Найнижчий рівень професійного контролю спостерігається у науковців ($M = 20,1$), журналістів ($M = 20,3$) та вихователів ($M = 20,4$). Відмінності є достовірними ($p < .05$), за винятком пари «військовослужбовці – журналісти». Високий рівень контролю у працівників профспілок може пояснюватися необхідністю приймати рішення у складних соціальних і трудових конфліктах, що вимагає навичок управління ситуацією.

- *Професійне прийняття виклику*

Найвищий рівень професійного прийняття виклику мають військовослужбовці ($M = 21,9$) та науковці ($M = 21,9$). За ними йдуть викладачі ЗВО та журналісти ($M = 21,4$). Інші професійні групи демонструють достовірно нижчі значення ($p < .05$). Це можна пояснити особливостями роботи в умовах високої невизначеності, що вимагає адаптивності та готовності до змін.

- *Емоційний компонент професійної життєстійкості*

Найвищі показники емоційної складової професійної життєстійкості зафіксовано у журналістів ($M = 16,6$) та викладачів ЗВО ($M = 16,2$). Найменші значення спостерігаються у працівників профспілок ($M = 14,1$) ($p < .01$). Це узгоджується з висновками про емоційне вигорання в умовах хронічного стресу, характерного для соціальних професій (Schaufeli et al., 2009).

- *Мотиваційний компонент*

Мотиваційний компонент професійної життєстійкості найбільш виражений у працівників профспілок ($M = 17,4$), науковців ($M = 17,3$), викладачів ЗВО та журналістів ($M = 17,2$). Найнижчі показники має група вихователів ($M = 15,7$) ($p < .05 - .01$).

- *Соціальний компонент*

Найбільш виражений соціальний компонент професійної життєстійкості у військовослужбовців ($M = 15,6$), а найменший – у науковців, викладачів ЗВО та коледжів ($M = 14,1$) ($p < .05 - .01$).

- *Професійний компонент*

Військовослужбовці також демонструють найвищий рівень професійного компонента життєстійкості ($M = 15,7$), а найнижчий рівень мають працівники профспілок ($M = 13,3$) ($p < .001$).

Висновки

- Топ-менеджери комерційних організацій демонструють значно вищі показники професійної життєстійкості порівняно з представниками інших професійних груп.

- Військовослужбовці демонструють високий рівень професійної життєстійкості, особливо у сферах контролю, прийняття виклику та соціального компонента.

- Викладачі ЗВО та науковці мають високі рівні загальної життєстійкості, професійного прийняття виклику та мотиваційного компонента.

- Журналісти виділяються емоційним компонентом професійної життєстійкості, а працівники профспілок – професійним контролем.

- Найнижчі показники спостерігаються у вихователів та викладачів коледжів, що може свідчити про вищий рівень емоційного виснаження та нестачу професійної автономності.

3.2.2. Порівняльний аналіз особливостей взаємозв'язків показників професійної життєстійкості фахівців різних професій

Вікові особливості взаємозв'язків показників професійної життєстійкості фахівців різних професій

Оскільки професійна життєстійкість є багатовимірним конструктом, який змінюється впродовж професійного життя під впливом віку, досвіду та умов праці, особливий інтерес становить аналіз кореляційних зв'язків між віком та ключовими показниками професійної життєстійкості фахівців різних професій. Визначення таких закономірностей дозволяє більш глибоко зрозуміти механізми розвитку стійкості до професійних викликів, адаптивності та ефективності в різних сферах діяльності.

У таблиці 3.14 представлені результати кореляційного аналізу взаємозв'язків між віком фахівців та різними компонентами їхньої професійної життєстійкості.

Таблиця 3.14

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з віком фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1	Загальний рівень життєстійкості	,11	,18	,12	,23	,07	,11	,30**	,26*
2	Професійна включеність	,15	,24	,32**	,27*	,28	,54*	,19**	,30*
3	Професійний контроль	,14	-,03	-,06	-,05	-,10	,01	,33**	,19
4	Прийняття виклику	,20	,05	,05	,38**	,14	-,30	,26**	,18
5	Емоційний компонент	,04	,11	,06	,28*	-,01	-,06	,20**	,14
6	Мотиваційний компонент	-,28	,06	-,09	,15	,29	,16	,30**	,31*
7	Соціальний компонент	,21	,31	,26**	,15	,14	,50*	,23**	,18
8	Професійний компонент	,42**	,16	,16	,18	-,01	-,32	,26**	,14

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій (n = 38); 2 – працівники профспілкових організацій (n = 32), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти (n = 80), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти (n = 55), 5 – викладачі коледжу (n = 33), 6 – журналісти (n = 18), 7 – військовослужбовці (n = 196), 8 – науковці вищої кваліфікації (n = 63); 2) ** – кореляція достовірна на рівні $p < ,01$; * – $p < ,05$.

Загальні тенденції вікового впливу на професійну життєстійкість

Аналіз отриманих результатів свідчить про загальну позитивну тенденцію до зростання рівня професійної життєстійкості з віком. У всіх професійних групах виявлено позитивний кореляційний зв'язок між віком та загальним рівнем професійної життєстійкості ($r = ,07 - ,30$).

Найбільш виражений та статистично достовірний зв'язок встановлено у військовослужбовців ($r = ,30$; $p < ,01$), науковців ($r = ,26$; $p < ,05$) та викладачів закладів вищої освіти ($r = ,23$; $p < ,05$). Найбільш стабільним і істотним показником вікових змін професійної життєстійкості є професійна включеність. Кореляційні зв'язки між віком і цим показником коливаються в межах $r = ,15 - ,54$ і досягають статистичної значущості в п'яти вибірках:

- Журналісти ($r = ,54$; $p < ,05$)
- Вихователі ($r = ,32$; $p < ,01$)
- Науковці ($r = ,30$; $p < ,05$)
- Викладачі ЗВО ($r = ,27$; $p < ,05$)
- Військовослужбовці ($r = ,30$; $p < ,01$)

Ці результати узгоджуються з концепцією професійного розвитку, згідно з якою фахівці з віком відчують більшу залученість у професійну діяльність, що є наслідком накопиченого досвіду, майстерності та сформованих професійних цінностей (Ryan & Deci, 2008).

Вікові тенденції у різних професійних групах

Результати аналізу свідчать про те, що специфіка вікового розвитку професійної життєстійкості суттєво відрізняється залежно від професійної сфери діяльності.

1. Топ-менеджери комерційних організацій

Найвиразніше з віком зростає рівень професійного компонента життєстійкості ($r = ,42$; $p < .01$). Спостерігається тенденція до зниження мотиваційного компонента ($r = -,27$), що може бути пов'язано з впливом професійного вигорання.

2. Працівники профспілкових організацій

Найбільше з віком зростають рівні соціального компонента ($r = ,31$) та професійної включеності ($r = ,24$). Це може свідчити про те, що досвідчені працівники профспілок ефективніше налагоджують соціальні зв'язки та розвивають навички міжособистісного спілкування, що є критично важливим у їхній професійній діяльності.

3. Вихователі закладів дошкільної освіти

Професійна включеність ($r = ,32$; $p < .01$) та соціальний компонент ($r = ,26$; $p < .01$) з віком мають тенденцію до зростання. Це узгоджується з тим, що вихователі накопичують досвід роботи з дітьми та колегами, що дозволяє їм більш ефективно адаптуватися до професійного середовища.

4. Викладачі закладів вищої освіти

З віком суттєво зростають професійне прийняття виклику ($r = ,38$; $p < .01$), емоційний компонент ($r = ,28$; $p < .05$) та професійна включеність ($r = ,27$; $p < .05$). Викладачі університетів, з набуттям досвіду, більш ефективно адаптуються до змін у навчальному процесі та демонструють вищий рівень емоційної стійкості.

5. Науковці

Найбільший позитивний зв'язок із віком мають мотиваційний компонент ($r = ,31$; $p < .05$) та професійна включеність ($r = ,30$; $p < .05$). Це свідчить про те, що чим старші науковці, тим більше вони орієнтовані на саморозвиток та наукову діяльність.

6. Викладачі коледжу

Спостерігається позитивна динаміка мотиваційного компонента ($r = ,29$) та професійної включеності ($r = ,28$). Це може бути пов'язано з тим, що з віком викладачі коледжів більше залучені в освітній процес.

7. Журналісти

Найвищі позитивні кореляції: професійна включеність ($r = ,54$; $p < .05$) та соціальний компонент ($r = ,50$; $p < .01$). Разом із тим, зниження професійного прийняття виклику ($r = -,30$) та професійного компонента ($r = -,32$) може свідчити про вплив професійного вигорання в цій сфері.

8. Військовослужбовці

Єдина професійна група, в якій з віком зростають усі показники професійної життєстійкості ($r = ,19 - ,33; p < .01$). Це свідчить про те, що військовослужбовці розвивають стійкість через структуровану кар'єрну траєкторію та систему професійної підготовки.

Таким чином, визначені вікові особливості професійної життєстійкості відображають як загальні закономірності професійного розвитку, так і специфічні вимоги різних професій.

Особливості взаємозв'язків показників професійних життєстійкості та самоздійснення фахівців різних професій

Професійна життєстійкість та самоздійснення є двома фундаментальними аспектами професійного розвитку особистості, які взаємопов'язані та взаємозумовлені. Самоздійснення передбачає реалізацію професійного потенціалу людини, її прагнення до розвитку та успіху в кар'єрі. Водночас професійна життєстійкість є тим особистісним ресурсом, який забезпечує здатність долати труднощі, адаптуватися до змін і зберігати високу ефективність у складних умовах.

Наведені у таблицях 3.15 – 3.17 результати кореляційного аналізу дозволяють не лише виявити загальні тенденції взаємозв'язку між цими категоріями, а й продемонструвати професійні відмінності у структурі цих зв'язків.

Загальні закономірності взаємозв'язку між професійною життєстійкістю та самоздійсненням

Аналіз таблиці 3.15 свідчить про те, що найбільш тісні взаємозв'язки між загальним рівнем професійної життєстійкості та рівнем професійного самоздійснення спостерігаються у науковців та вихователів. Це узгоджується з підходами до професійного розвитку, згідно з якими люди інтелектуальних професій (науковці, викладачі) та спеціалісти, які працюють у сферах із високим емоційним залученням (вихователі, психологи, соціальні працівники), зазвичай мають вищий рівень мотивації до самоздійснення та особистісного розвитку.

Зокрема, найтісніші зв'язки у науковців спостерігаються між рівнем професійного прийняття виклику ($r = 0,57; p < .01$), загальним рівнем професійної життєстійкості ($r = 0,51; p < .01$) та рівнем професійної включеності ($r = 0,50; p < .01$). Ці результати свідчать, що готовність до викликів та глибоке залучення в професійну діяльність є ключовими факторами успішного самоздійснення у сфері науки.

У вихователів аналогічно простежується зв'язок між рівнем професійної включеності ($r = 0,47; p < .01$) та загальним рівнем професійної життєстійкості

($r = 0,42$; $p < .01$), що свідчить про важливість професійного залучення для досягнення самоздійснення у сфері освіти. Значущі зв'язки з самоздійсненням також спостерігаються у викладачів коледжу та журналістів, що можна пояснити високими вимогами до гнучкості мислення, адаптивності та креативності в цих сферах. Натомість у викладачів закладів вищої освіти такі зв'язки майже відсутні, що може вказувати на більш стримане ставлення цієї категорії фахівців до питання самоздійснення або на особливості мотиваційної структури їхньої професійної діяльності.

Таблиця 3.15

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з загальним рівнем професійного самоздійснення у фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Загальний рівень життєстійкості	-,09	,17	,42**	,18	,24	,38	,51**
2	Професійна включеність	,04	,23	,47**	,17	,42*	,43	,50**
3	Професійний контроль	,05	,08	,16	,13	-,26	,44	,22
4	Прийняття виклику	-,05	,03	,32**	,22	,43*	-,02	,57**
5	Емоційний компонент	-,20	,04	,36**	,16	,40*	,46	,50**
6	Мотиваційний компонент	-,11	,24	,28*	,19	,33	,35	,47**
7	Соціальний компонент	,06	,26	,24*	,08	,03	-,09	,22
8	Професійний компонент	,09	-,04	,30**	,24	-,08	,42	,37**

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій ($n = 38$); 2 – працівники профспілкових організацій ($n = 32$), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти ($n = 80$), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти ($n = 55$), 5 – викладачі коледжу ($n = 33$), 6 – журналісти ($n = 18$), 7 – науковці вищої кваліфікації ($n = 63$);

2) ** – кореляція достовірна на рівні $p < ,01$; * – $p < ,05$.

Специфічні особливості взаємозв'язку професійної життєстійкості та самоздійснення в різних професіях

Аналіз кореляційних зв'язків між компонентами професійної життєстійкості та рівнями внутрішньо-професійного і зовнішньо-професійного самоздійснення (таблиці 3.16 – 3.17) дозволяє виявити ряд суттєвих відмінностей між професійними групами.

• *Топ-менеджери комерційних організацій*

Цікавою особливістю є негативні кореляційні зв'язки між показниками професійної життєстійкості та зовнішньо-професійним самоздійсненням ($r = -0,28$). Це може свідчити про високий рівень професійної залученості, через що топ-менеджери можуть сприймати зовнішні аспекти самоздійснення як менш значущі або навіть як обмеження для кар'єрного росту.

• *Журналісти*

У цій групі фахівців спостерігається суттєвий зв'язок між професійним контролем та професійним самоздійсненням ($r = 0,52$; $p < .01$). Зовнішнє

самоздійснення також значною мірою пов'язане з професійною включеністю ($r = 0,60$; $p < .01$), що свідчить про важливість глибокого залучення в професійну діяльність та контролю за результатами роботи у журналістській сфері (Tett et al., 2000).

- *Працівники профспілкових організацій*

Найсильніші позитивні кореляції спостерігаються між соціальним компонентом життєстійкості та самоздійсненням ($r = 0,26$), що підтверджує важливість міжособистісних взаємин у цій сфері діяльності.

- *Викладачі закладів вищої освіти*

Хоча загальний рівень життєстійкості не має значних зв'язків із самоздійсненням, окремі компоненти (емоційний та мотиваційний) демонструють помірні кореляції. Це може свідчити про залежність самоздійснення у цій групі від емоційної залученості в роботу та мотивації до розвитку.

- *Військовослужбовці*

Військовослужбовці демонструють найбільш стійкі зв'язки між професійною життєстійкістю та самоздійсненням, що узгоджується з результатами попередніх досліджень, які вказують на високу значущість психологічної стійкості у військовій сфері.

Таблиця 3.16

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з рівнем внутрішньо-професійного самоздійснення у фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Загальний рівень життєстійкості	,02	,12	,42**	,19	,25	,24	,45**
2	Професійна включеність	,18	,17	,48**	,19	,35	,17	,45**
3	Професійний контроль	,19	,05	,14	,14	-,25	,52*	,18
4	Прийняття виклику	-,04	,01	,34**	,21	,47**	-,10	,52**
5	Емоційний компонент	-,12	,03	,38**	,19	,43*	,37	,45**
6	Мотиваційний компонент	-,10	,20	,37**	,23	,37*	,21	,47**
7	Соціальний компонент	,20	,17	,16	,08	-,06	-,30	,15
8	Професійний компонент	,16	-,10	,25*	,20	-,04	,52*	,30*

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій ($n = 38$); 2 – працівники профспілкових організацій ($n = 32$), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти ($n = 80$), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти ($n = 55$), 5 – викладачі коледжу ($n = 33$), 6 – журналісти ($n = 18$), 7 – науковці вищої кваліфікації ($n = 63$);

2) ** – кореляція достовірна на рівні $p < ,01$; * – $p < ,05$.

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з рівнем зовнішньопрофесійного самоздійснення у фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Загальний рівень життєстійкості	-,27	,20	,34**	,15	,20	,42	,51**
2	Професійна включеність	-,18	,26	,39**	,13	,43*	,60**	,49**
3	Професійний контроль	-,17	,09	,14	,11	-,24	,25	,24
4	Прийняття виклику	-,11	,05	,25*	,21	,32	,06	,55**
5	Емоційний компонент	-,28	,05	,30**	,12	,28	,44	,49**
6	Мотиваційний компонент	-,14	,24	,14	,14	,24	,40	,41**
7	Соціальний компонент	-,15	,31	,25*	,07	,15	,15	,26*
8	Професійний компонент	-,03	,02	,29**	,25	-,11	,21	,39**

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій (n = 38); 2 – працівники профспілкових організацій (n = 32), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти (n = 80), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти (n = 55), 5 – викладачі коледжу (n = 33), 6 – журналісти (n = 18), 7 – науковці вищої кваліфікації (n = 63);

2) ** – кореляція достовірна на рівні $p < ,01$; * – $p < ,05$.

Висновки

- Найбільш тісні взаємозв'язки між професійною життєстійкістю та самоздійсненням характерні для науковців, вихователів та військовослужбовців.

- Викладачі закладів вищої освіти демонструють слабші кореляційні зв'язки між цими категоріями, що може бути пов'язано з особливостями професійної мотивації.

- У топ-менеджерів комерційних організацій спостерігається негативний зв'язок між професійною життєстійкістю та зовнішнім самоздійсненням, що свідчить про високу професійну залученість.

- У журналістів професійне самоздійснення значною мірою залежить від рівня контролю над професійними викликами та рівня професійної включеності.

- Працівники профспілкових організацій найбільше пов'язані із соціальним компонентом життєстійкості, що підтверджує значущість соціальних відносин у їхній роботі.

Особливості взаємозв'язків показників професійних життєстійкості та самоєфективності фахівців різних професій

Аналіз кореляційних зв'язків між показниками професійної життєстійкості та самоєфективності фахівців різних професійних вибірок (таблиця 3.18) свідчить про наявність варіативності у вираженості цих

взаємозв'язків залежно від професійної сфери. Найбільш виражені зв'язки між цими конструкціями спостерігаються у журналістів (r до ,60; $p < ,01$), науковців (r до ,36; $p < ,01$), працівників профспілок (r до ,30), викладачів закладів вищої освіти (r до ,28; $p < ,05$) та вихователів (r до ,24; $p < ,05$).

Таблиця 3.18

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості та самоефективності фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Загальний рівень життєстійкості	,15	,30	,21	,24	-,04	,46	,24
2	Професійна включеність	,09	,27	,14	,20	,09	,22	,31*
3	Професійний контроль	-,01	,17	,07	,08	-,46*	,39	,01
4	Прийняття виклику	,25	,30	,22	,29*	,23	,36	,30*
5	Емоційний компонент	-,03	,24	,18	,26	,12	,40	,31*
6	Мотиваційний компонент	,05	,34	,02	,22	,00	,60**	,16
7	Соціальний компонент	,19	,14	,24*	,15	-,09	-,14	-,11
8	Професійний компонент	,14	,17	,21	,08	-,18	,47*	,36**

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій ($n = 38$); 2 – працівники профспілкових організацій ($n = 32$), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти ($n = 80$), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти ($n = 55$), 5 – викладачі коледжу ($n = 33$), 6 – журналісти ($n = 18$), 7 – науковці вищої кваліфікації ($n = 63$);

2) ** – кореляція достовірна на рівні $p < ,01$; * – $p < ,05$.

Натомість у топ-менеджерів комерційних організацій та викладачів коледжу професійна життєстійкість та самоефективність практично не пов'язані між собою. Більше того, у викладачів коледжу спостерігається негативний кореляційний зв'язок між професійною самоефективністю та рівнем професійного контролю ($r = -,46$; $p < ,01$). Це може свідчити про те, що для цієї категорії фахівців високий рівень професійного контролю не сприяє зростанню відчуття самоефективності, а навпаки – може асоціюватися з підвищеним рівнем професійного стресу або навіть із професійним вигоранням.

Серед показників професійної життєстійкості найбільш стабільно пов'язаний із професійною самоефективністю рівень професійного прийняття виклику ($r = ,22 - ,36$), що цілком відповідає сучасним науковим уявленням про виклик як ключовий компонент життєстійкості та особистісного зростання (Kokun et al., 2024; Maddi, 2006; Reivich & Shatté, 2002).

Також стабільний позитивний зв'язок виявлено між загальним рівнем професійної життєстійкості та професійною самоефективністю, що узгоджується з теорією Бандури (Bandura, 1997), згідно з якою віра у власні можливості є важливим ресурсом для подолання труднощів та досягнення успіху в професійній сфері.

Особливості взаємозв'язків показників професійних життєстійкості та мотивації фахівців різних професій

Взаємозв'язок професійної життєстійкості та внутрішньої професійної мотивації

Як свідчать результати, наведені в таблиці 3.19, внутрішня професійна мотивація є найбільш пов'язаною з показниками професійної життєстійкості у викладачів коледжу ($r = ,37 - ,61; p < ,01$), що свідчить про значущість внутрішніх мотивів у підтримці їхньої стійкості перед професійними викликами. Також стабільно позитивні кореляції між показниками життєстійкості та внутрішньої мотивації спостерігаються у вихователів ($r = ,11 - ,46; p < ,01$), викладачів ЗВО ($r = ,11 - ,32$) та науковців (r до $,35; p < ,01$).

Таблиця 3.19

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з внутрішньою професійною мотивацією фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Загальний рівень життєстійкості	,09	-,04	,40**	,23	,58*	-,34	,26*
2	Професійна включеність	,16	-,03	,44**	,22	,61**	-,31	,15
3	Професійний контроль	-,07	-,26	,11	,22	,46	-,20	,15
4	Прийняття виклику	,10	,04	,28	,28	,41	,13	,35**
5	Емоційний компонент	,10	,06	,46**	,25	,44	,05	,32*
6	Мотиваційний компонент	,06	-,17	,11	,32	,55*	-,48	,22
7	Соціальний компонент	,13	-,11	,26	,11	,37	-,27	-,08
8	Професійний компонент	,08	,02	,30*	,27	,53*	-,09	,33**

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій ($n = 38$); 2 – працівники профспілкових організацій ($n = 32$), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти ($n = 80$), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти ($n = 55$), 5 – викладачі коледжу ($n = 33$), 6 – журналісти ($n = 18$), 7 – науковці вищої кваліфікації ($n = 63$);

2) ** – кореляція достовірна на рівні $p < ,01$; * – $p < ,05$.

Значущість внутрішньої мотивації як чинника професійної стійкості підтверджується результатами досліджень Десі та Рюан (2008), які підкреслюють, що автономна мотивація сприяє підвищенню психологічного благополуччя та ефективності діяльності. Висока кореляція між професійною включеністю та внутрішньою мотивацією у викладачів коледжу ($r = ,61; p < ,01$) може пояснюватися тим, що саме внутрішні мотиви – прагнення до саморозвитку, професійної майстерності та залученості – є ключовими для їхньої професійної діяльності.

Водночас серед журналістів виявлено переважно негативні зв'язки між внутрішньою мотивацією та професійною життєстійкістю (r до $-,48$), що може свідчити про високий рівень професійного стресу або виснаження в умовах нестабільності професійної діяльності.

Взаємозв'язок професійної життєстійкості та зовнішньої позитивної мотивації

Як показано в таблиці 3.20, зовнішня позитивна мотивація виявляє найтісніші зв'язки з показниками професійної життєстійкості у топ-менеджерів комерційних організацій та викладачів ЗВО. Зокрема, у топ-менеджерів зовнішня позитивна мотивація значно корелює з рівнем професійного прийняття виклику ($r = ,50$; $p < ,01$), соціальним ($r = ,46$; $p < ,01$) та професійним компонентом ($r = ,45$; $p < ,01$). Це підтверджує гіпотезу про те, що управлінці значною мірою орієнтуються на зовнішні стимули – визнання, кар'єрне зростання, фінансові винагороди, які можуть зміцнювати їхню життєстійкість (Judge et al., 2001).

Для викладачів ЗВО зовнішня позитивна мотивація також виявляє стабільні позитивні зв'язки з професійною життєстійкістю, хоча менш виражені, ніж у топ-менеджерів (r до $,32$; $p < ,05$).

Таблиця 3.20

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з зовнішньою позитивною мотивацією фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Загальний рівень життєстійкості	,30	,18	,08	,19	,10	-,02	-,14
2	Професійна включеність	,10	,10	,05	,16	,17	-,19	-,15
3	Професійний контроль	,21	,01	,15	,29*	-,07	,10	-,07
4	Прийняття виклику	,50**	,28	-,02	,11	,14	,28	-,15
5	Емоційний компонент	,10	,17	-,07	,16	,28	,22	-,18
6	Мотиваційний компонент	,08	,13	,12	,32*	,01	-,19	-,03
7	Соціальний компонент	,46**	-,03	,13	,16	-,04	-,27	-,11
8	Професійний компонент	,45**	,22	,07	,20	,01	,32	-,13

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій ($n = 38$); 2 – працівники профспілкових організацій ($n = 32$), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти ($n = 80$), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти ($n = 55$), 5 – викладачі коледжу ($n = 33$), 6 – журналісти ($n = 18$), 7 – науковці вищої кваліфікації ($n = 63$);

2) ** – кореляція достовірна на рівні $p < ,01$; * – $p < ,05$.

Взаємозв'язок професійної життєстійкості та зовнішньої негативної мотивації

Як показують дані таблиці 3.21, зовнішня негативна мотивація найбільш пов'язана з професійною життєстійкістю у викладачів коледжу та журналістів

(r до ,53; $p < ,01$). Зокрема, серед викладачів коледжу зовнішня негативна мотивація значно корелює з рівнями професійного контролю ($r = ,51$; $p < ,01$) та професійного компоненту ($r = ,53$; $p < ,01$). Ці дані можуть свідчити про те, що професійна життєстійкість викладачів коледжів значною мірою залежить від зовнішнього середовища, адміністративного тиску та вимог.

Журналісти також демонструють виражені зв'язки між професійною життєстійкістю та зовнішньою негативною мотивацією, що може пояснюватися нестабільністю роботи, високим рівнем професійного ризику та відсутністю гарантій кар'єрного зростання.

Таблиця 3.21

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з зовнішньою негативною мотивацією фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Загальний рівень життєстійкості	,09	-,21	,11	-,14	,34	,38	-,09
2	Професійна включеність	,04	-,25	,08	-,18	,25	,44	-,18
3	Професійний контроль	-,03	,05	,03	,10	,51**	,29	,03
4	Прийняття виклику	,30	-,11	,13	-,26	,09	,10	-,09
5	Емоційний компонент	,10	-,07	,10	-,26	,16	,09	-,24
6	Мотиваційний компонент	-,24	-,33	,01	-,13	,13	,08	,05
7	Соціальний компонент	,31	-,12	,15	-,05	,16	,39	,00
8	Професійний компонент	,20	-,02	,09	-,03	,53**	,51*	-,08

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій ($n = 38$); 2 – працівники профспілкових організацій ($n = 32$), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти ($n = 80$), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти ($n = 55$), 5 – викладачі коледжу ($n = 33$), 6 – журналісти ($n = 18$), 7 – науковці вищої кваліфікації ($n = 63$);

2) ** – кореляція достовірна на рівні $p < ,01$; * – $p < ,05$.

Отже, отримані результати свідчать про суттєві відмінності у взаємозв'язках між професійною життєстійкістю та мотивацією залежно від специфіки професії:

- Внутрішня мотивація є основним чинником професійної життєстійкості викладачів коледжу, викладачів ЗВО, науковців та вихователів.
- Зовнішня позитивна мотивація найбільше впливає на професійну життєстійкість топ-менеджерів та викладачів ЗВО.
- Зовнішня негативна мотивація є значущим фактором для журналістів та викладачів коледжу, що може свідчити про високий рівень стресу у цих професійних групах.

Ці результати підкреслюють важливість адаптивних стратегій управління мотивацією для підвищення життєстійкості фахівців у різних професійних сферах.

Особливості взаємозв'язків показників професійної життєстійкості та задоволеності професією та роботою фахівців різних професій

Як свідчать результати кореляційного аналізу (таблиця 3.22), у топ-менеджерів комерційних організацій, працівників профспілок, вихователів та викладачів ЗВО практично всі показники професійної життєстійкості є виражено взаємопов'язаними з рівнем задоволеності фахівців своєю професією та роботою (до $r = ,60$; $p < ,01$).

Таблиця 3.22

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з задоволеністю професією та роботою фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Загальний рівень життєстійкості	,55**	,47**	,44**	,26	,08	,46	,06
2	Професійна включеність	,37*	,37*	,28*	,33*	,17	,22	,26*
3	Професійний контроль	,32	,07	,37**	,05	-,40	,39	-,10
4	Прийняття виклику	,35*	,60**	,31**	,27*	,38	,36	,01
5	Емоційний компонент	,38*	,54**	,37**	,30*	,46*	,40	,13
6	Мотиваційний компонент	,01	,26	,34**	,12	,08	,60**	,09
7	Соціальний компонент	,38*	,02	,30**	,13	-,01	-,14	-,01
8	Професійний компонент	,52**	,53**	,22	,28*	-,38	,47*	-,04

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій ($n = 38$); 2 – працівники профспілкових організацій ($n = 32$), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти ($n = 80$), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти ($n = 55$), 5 – викладачі коледжу ($n = 33$), 6 – журналісти ($n = 18$), 7 – науковці вищої кваліфікації ($n = 63$);

2) ** – кореляція достовірна на рівні $p < ,01$; * – $p < ,05$.

Це узгоджується з результатами попередніх досліджень, які вказують на те, що висока життєстійкість сприяє кращому адаптаційному потенціалу фахівця, що, у свою чергу, підвищує рівень задоволеності професійною діяльністю (Judge et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2017). Зокрема, в організаційному середовищі задоволеність професією визначається як результат інтеграції особистісних ресурсів (професійної життєстійкості, самомотивації, самомоніторингу) та умов праці (Bakker & Leiter, 2010).

У той же час, серед викладачів коледжу більшість коефіцієнтів кореляції не є значущими або мають зворотну спрямованість, зокрема для професійного контролю ($r = -,40$) та професійного компонента життєстійкості ($r = -,38$). Це може вказувати на високий рівень професійного стресу та організаційні труднощі, які послаблюють зв'язок між життєстійкістю та задоволеністю роботою.

Також науковці вищої кваліфікації демонструють низькі або відсутні значущі кореляції між показниками життєстійкості та задоволеністю

роботою. Це може свідчити про високу ступінь автономності наукової діяльності, де задоволеність професією меншою мірою визначається організаційними факторами, а більше залежить від індивідуальної мотивації та можливостей для самореалізації.

Особливості взаємозв'язків показників професійної життєстійкості та професійного «вигорання» і деформації фахівців різних професій

Отримані результати (таблиця 3.23) підтверджують все обговорену раніше тезу про виражений зворотній зв'язок між професійною життєстійкістю та синдромом емоційного виснаження, деперсоналізацією та редукацією особистісних досягнень. У досліджуваних професійних вибірках інтегральний показник професійного «вигорання» та деформації, як правило, має негативний кореляційний зв'язок із різними компонентами професійної життєстійкості. Найбільш вираженими виявилися негативні кореляції між професійним вигоранням та рівнем професійної включеності ($r = -,15 - -,50$) та емоційним компонентом професійної життєстійкості ($r = -,23 - -,46$).

Таблиця 3.23

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з інтегральним показником професійного «вигорання» та деформації фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Загальний рівень життєстійкості	-,20	-,20	-,28*	-,18	,01	-,12	-,29*
2	Професійна включеність	-,27	-,15	-,19	-,25	-,15	-,22	-,50**
3	Професійний контроль	,03	,08	-,18	,08	,47*	,19	,02
4	Прийняття виклику	,09	-,23	-,24*	-,28*	-,25	-,41	-,29*
5	Емоційний компонент	-,30	-,26	-,23*	-,37**	-,29	-,46	-,39**
6	Мотиваційний компонент	,09	-,15	-,29*	-,19	,03	,01	-,16
7	Соціальний компонент	,05	,04	-,19	-,07	,12	-,17	-,31*
8	Професійний компонент	-,18	-,41*	-,10	,02	,22	,17	-,06

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій ($n = 38$); 2 – працівники профспілкових організацій ($n = 32$), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти ($n = 80$), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти ($n = 55$), 5 – викладачі коледжу ($n = 33$), 6 – журналісти ($n = 18$), 7 – науковці вищої кваліфікації ($n = 63$);

2) ** – кореляція достовірна на рівні $p < ,01$; * – $p < ,05$.

Окрім загальної тенденції негативного зв'язку між професійним вигоранням і життєстійкістю, спостерігаються суттєві фахові відмінності. Зокрема, у більшості вибірок вигорання також негативно корелює з професійним прийняттям виклику ($r = -,23 - -,41$). Це свідчить про те, що фахівці, які демонструють високу здатність до адаптації та активного подолання професійних викликів, менш схильні до емоційного виснаження.

Винятком є топ-менеджери комерційних організацій, у яких кореляція між вигоранням та прийняттям виклику не є статистично значущою. Це може бути пояснено тим, що керівники мають більшу автономію у прийнятті рішень і можуть ефективніше керувати власним рівнем стресу, що узгоджується з концепцією консервації ресурсів.

Особливий випадок спостерігається серед викладачів коледжу: позитивний зв'язок між професійним контролем і рівнем вигорання ($r = ,47$; $p < ,05$) вказує на парадоксальну ситуацію, коли контроль над робочими процесами не зменшує стрес, а, навпаки, сприяє емоційному виснаженню. Це відповідає результатам попередніх досліджень, які доводять, що надмірний професійний контроль у відсутності належної підтримки з боку керівництва та колег може призводити до професійного вигорання (Leiter & Maslach, 2005).

Практично такий самий за силою зв'язок ($r = ,46$; $p < ,05$) професійного контролю цих викладачів наявний й з емоційним виснаженням (таблиця 3.24). В цій таблиці найбільш наочно можливість фахових відмінностей у спрямованості зв'язку професійної життєстійкості та емоційного виснаження характеризує позитивний зв'язок з ним професійного компоненту життєстійкості у викладачів коледжу ($r = ,35$) та негативний у працівників профспілок ($r = ,35$; $p < ,05$).

Таблиця 3.24

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з емоційним виснаженням у фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Загальний рівень життєстійкості	-,25	-,34	-,10	-,15	,04	-,01	-,38**
2	Професійна включеність	-,34*	-,33	-,03	-,19	-,06	-,17	-,60**
3	Професійний контроль	-,04	,18	-,05	,06	,46*	,04	,08
4	Прийняття виклику	,11	-,34	-,11	-,24	-,26	-,18	-,47**
5	Емоційний компонент	-,34*	-,33	-,08	-,33*	-,31	-,41	-,59**
6	Мотиваційний компонент	,07	-,20	-,15	-,08	-,01	,05	-,24
7	Соціальний компонент	,01	-,15	-,15	-,05	,12	,00	-,20
8	Професійний компонент	-,23	-,45**	,08	-,08	,35	,21	-,15

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій ($n = 38$); 2 – працівники профспілкових організацій ($n = 32$), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти ($n = 80$), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти ($n = 55$), 5 – викладачі коледжу ($n = 33$), 6 – журналісти ($n = 18$), 7 – науковці вищої кваліфікації ($n = 63$);

2) ** – кореляція достовірна на рівні $p < ,01$; * – $p < ,05$.

Досить яскраво негативно показники професійної життєстійкості та деперсоналізації корелюють (до $r = -,55$; $p < ,01$) лише в топ-менеджерів комерційних організацій та науковців (таблиця 3.25). В інших вибірках такі кореляції є суттєво слабшими.

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з деперсоналізацією у фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Загальний рівень життєстійкості	-,48**	-,06	-,15	-,06	-,12	-,08	-,18
2	Професійна включеність	-,39*	-,09	-,12	-,15	-,21	-,26	-,47**
3	Професійний контроль	-,40*	,03	,00	,09	,18	,16	,19
4	Прийняття виклику	-,08	-,06	-,18	-,11	-,24	-,20	-,22
5	Емоційний компонент	-,29	-,06	-,12	-,14	-,19	-,13	-,38**
6	Мотиваційний компонент	,14	,04	-,09	-,03	-,01	,08	-,10
7	Соціальний компонент	-,32*	-,04	-,08	-,04	-,06	-,27	-,08
8	Професійний компонент	-,55**	-,02	-,09	-,11	-,06	,09	-,01

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій (n = 38); 2 – працівники профспілкових організацій (n = 32), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти (n = 80), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти (n = 55), 5 – викладачі коледжу (n = 33), 6 – журналісти (n = 18), 7 – науковці вищої кваліфікації (n = 63);

2) ** – кореляція достовірна на рівні $p < ,01$; * – $p < ,05$.

Однак, саме в цих менеджерів наявні вже виражені позитивні зв'язки (до $r = ,44$; $p < ,01$) між п'ятьма показниками професійної життєстійкості та третьою складовою професійного «вигорання» та деформації – редукцією особистих досягнень (таблиця 3.26). А, наприклад, у вихователів з деперсоналізацією всі показники професійної життєстійкості пов'язані стабільно негативно ($r = -,17 - -,44$).

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з редукцією особистих досягнень у фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Загальний рівень життєстійкості	,29	,03	-,44**	-,16	,07	-,16	,01
2	Професійна включеність	,18	,11	-,32**	-,20	-,14	-,03	-,03
3	Професійний контроль	,42**	-,07	-,36**	,04	,48*	,10	-,01
4	Прийняття виклику	,09	-,04	-,33**	-,22	-,15	-,36	,05
5	Емоційний компонент	-,01	-,10	-,40**	-,30*	-,20	-,42	,15
6	Мотиваційний компонент	-,07	-,10	-,44**	-,29*	,10	-,23	,05
7	Соціальний компонент	,30	,26	-,17	-,04	,19	,08	-,29*
8	Професійний компонент	,44**	-,26	-,29*	,22	,15	,04	,08

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій (n = 38); 2 – працівники профспілкових організацій (n = 32), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти (n = 80), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти (n = 55), 5 – викладачі коледжу (n = 33), 6 – журналісти (n = 18), 7 – науковці вищої кваліфікації (n = 63);

2) ** – кореляція достовірна на рівні $p < ,01$; * – $p < ,05$.

Особливості взаємозв'язків показників професійної життєстійкості та самооцінки психофізіологічного стану фахівців різних професій

Аналіз взаємозв'язків між показниками професійної життєстійкості та самооцінкою психофізіологічного стану дозволило визначити ключові тенденції в оцінці власного самопочуття, активності, настрою, працездатності та загального стану здоров'я представниками різних професійних груп. Використання шкалової самооцінки загалом забезпечило отримання дев'яти показників, що диференціюються на дві основні групи:

- Показники психофізіологічного стану: самопочуття, активність, настрої, працездатність та загальний стан здоров'я.
- Показники професійно-життєвої задоволеності: загальна життєва задоволеність, зацікавленість у роботі, задоволеність професійною діяльністю та бажання працювати.

У цьому підпункті ми проаналізуємо спільні та відмітні особливості взаємозв'язків показників професійної життєстійкості та самооцінки зазвичай властивого досліджуванним вибіркам фахівців психофізіологічного стану (таблиці 3.27 – 3.31). Кореляційний аналіз дозволяє оцінити, наскільки стійкість до професійних викликів пов'язана з індивідуальним самопочуттям фахівців у різних сферах діяльності, що має суттєве значення для розуміння стратегій підтримки ментального та фізичного здоров'я в робочому середовищі.

Таблиця 3.27

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з самооцінкою самопочуття фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії					
		1	2	3	4	5	6
1	Загальний рівень життєстійкості	,37*	,45**	,41**	,20	,10	,05
2	Професійна включеність	,33*	,30	,23	,30*	,01	,15
3	Професійний контроль	,44**	,32	,27*	,04	,12	-,10
4	Прийняття виклику	,02	,60**	,41**	,14	,10	,09
5	Емоційний компонент	,24	,52**	,45**	,23	,33	,18
6	Мотиваційний компонент	,22	,47**	,10	,14	,15	-,02
7	Соціальний компонент	,24	,01	,24	,19	-,09	,18
8	Професійний компонент	,35*	,47**	,40**	,06	-,02	-,14

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій (n = 38); 2 – працівники профспілкових організацій (n = 32), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти (n = 80), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти (n = 55), 5 – журналісти (n = 18), 6 – науковці вищої кваліфікації (n = 63);

2) ** – кореляція достовірна на рівні $p < ,01$; * – $p < ,05$.

Результати, представлені в таблиці 3.27, свідчать, що найвищий рівень взаємозв'язку між загальним рівнем професійної життєстійкості та самооцінкою самопочуття спостерігається у працівників профспілкових організацій ($r = ,45$; $p < ,01$), вихователів ($r = ,41$; $p < ,01$) та топ-менеджерів комерційних організацій ($r = ,37$; $p < ,05$). Зокрема, рівень професійного прийняття виклику є стабільно пов'язаним із самооцінкою самопочуття у працівників профспілок ($r = ,60$; $p < ,01$), а емоційний компонент професійної життєстійкості позитивно корелює з самопочуттям вихователів ($r = ,45$; $p < ,01$) та працівників профспілкових організацій ($r = ,52$; $p < ,01$). Ці результати узгоджуються з дослідженнями, які доводять, що особи з високою емоційною стійкістю краще адаптуються до стресових ситуацій та демонструють вищий рівень життєстійкості, що позитивно впливає на їхню загальну задоволеність життям та роботою (Bakker & Demerouti, 2017; Hobfoll et al., 2018).

Дані таблиці 3.28 свідчать, що загальний рівень життєстійкості найбільш тісно корелює із самооцінкою активності у топ-менеджерів ($r = ,39$; $p < ,05$), працівників профспілок ($r = ,42$; $p < ,05$) та вихователів ($r = ,37$; $p < ,01$). Особливу увагу слід звернути на високий рівень зв'язку між професійним компонентом життєстійкості та активністю у працівників профспілкових організацій ($r = ,52$; $p < ,01$), що вказує на важливість соціальної взаємодії та відчуття професійної самореалізації в контексті їхньої діяльності. Ці дані відповідають теоретичним положенням про те, що висока професійна мотивація та життєстійкість можуть значною мірою підтримувати фізичну активність та енергійність у робочому процесі (Fredrickson, 2001; Deci & Ryan, 2008).

Таблиця 3.28

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з самооцінкою активності фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії					
		1	2	3	4	5	6
1	Загальний рівень життєстійкості	,39*	,42*	,37**	,35**	,18	,17
2	Професійна включеність	,28	,37*	,23	,26	,22	,23
3	Професійний контроль	,48**	-,03	,22	,22	,13	,01
4	Прийняття виклику	,12	,44*	,36**	,33*	,07	,20
5	Емоційний компонент	,24	,40*	,35**	,26	,24	,30*
6	Мотиваційний компонент	,34*	,18	,11	,31*	,08	,18
7	Соціальний компонент	,25	,19	,11	,11	-,05	,20
8	Професійний компонент	,31	,52**	,42**	,36**	,30	-,11

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій ($n = 38$); 2 – працівники профспілкових організацій ($n = 32$), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти ($n = 80$), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти ($n = 55$), 5 – журналісти ($n = 18$), 6 – науковці вищої кваліфікації ($n = 63$);

2) ** – кореляція достовірна на рівні $p < ,01$; * – $p < ,05$.

Кореляційні зв'язки між показниками професійної життєстійкості та настроєм фахівців різних професій (таблиця 3.29) показали, що загальний рівень життєстійкості найбільш тісно пов'язаний із самооцінкою настрою у топ-менеджерів ($r = ,46$; $p < ,01$), працівників профспілок ($r = ,33$) та викладачів ЗВО ($r = ,35$; $p < ,01$). Крім того, емоційний компонент професійної життєстійкості виявився найбільш стабільно пов'язаним із настроєм журналістів ($r = ,48$; $p < ,05$), що, ймовірно, пов'язано з високою емоційною залученістю до професійної діяльності та підвищеним рівнем професійного стресу.

Таблиця 3.29

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з самооцінкою настрою фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії					
		1	2	3	4	5	6
1	Загальний рівень життєстійкості	,46**	,33	,27*	,35**	,29	,15
2	Професійна включеність	,32*	,21	,11	,39**	,31	,24
3	Професійний контроль	,54**	,09	,20	,15	,10	-,01
4	Прийняття виклику	,15	,47**	,27*	,30*	,24	,17
5	Емоційний компонент	,29	,38*	,29*	,37**	,48*	,27*
6	Мотиваційний компонент	,28	,29	,04	,24	,23	,13
7	Соціальний компонент	,28	-,04	,15	,22	,02	,26*
8	Професійний компонент	,40*	,40*	,28*	,25	,06	-,15

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій ($n = 38$); 2 – працівники профспілкових організацій ($n = 32$), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти ($n = 80$), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти ($n = 55$), 5 – викладачі коледжу ($n = 33$), 6 – журналісти ($n = 18$), 6 – науковці вищої кваліфікації ($n = 63$);

2) ** – кореляція достовірна на рівні $p < ,01$; * – $p < ,05$.

Як показують результати таблиці 3.30, найбільш тісний зв'язок між життєстійкістю та працездатністю спостерігається у працівників профспілок ($r = ,50$; $p < ,01$), топ-менеджерів ($r = ,42$; $p < ,05$) та вихователів ($r = ,34$; $p < ,01$). Більшою мірою цей зв'язок, як і у випадку з самопочуттям, виражений у працівників профспілок – у шести випадках з восьми він знаходиться в межах $r = ,40 - ,58$.

Останній аналізований аспект стосується взаємозв'язку між життєстійкістю та самооцінкою загального стану здоров'я (таблиця 3.31). Результати показують, що у топ-менеджерів цей зв'язок є найбільш вираженим ($r = ,32$; $p < ,05$), що свідчить про те, що керівники з високим рівнем життєстійкості більш схильні оцінювати своє здоров'я позитивно, незалежно від об'єктивних чинників. Натомість у журналістів виявлено негативний зв'язок між соціальним компонентом життєстійкості та станом здоров'я ($r = -$

,44; $p < ,05$), що може бути пояснено високим рівнем емоційного виснаження, характерного для цієї професійної групи (Maslach et al., 2001).

Таблиця 3.30

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з самооцінкою працездатності фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії					
		1	2	3	4	5	6
1	Загальний рівень життєстійкості	,42**	,50**	,34**	,31*	,29	,30*
2	Професійна включеність	,28	,40*	,33**	,21	,17	,33**
3	Професійний контроль	,49**	,22	,18	,16	,28	,10
4	Прийняття виклику	,24	,58**	,27*	,34*	,03	,32**
5	Емоційний компонент	,22	,50**	,31*	,18	,32	,40**
6	Мотиваційний компонент	,26	,47**	,21	,25	,35	,28*
7	Соціальний компонент	,28	,01	,20	,11	-,09	,20
8	Професійний компонент	,43**	,46**	,24*	,34*	,29	,05

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій (n = 38); 2 – працівники профспілкових організацій (n = 32), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти (n = 80), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти (n = 55), 5 – журналісти (n = 18), 6 – науковці вищої кваліфікації (n = 63);

2) ** – кореляція достовірна на рівні $p < ,01$; * – $p < ,05$.

Таблиця 3.31

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з самооцінкою стану здоров'я фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії					
		1	2	3	4	5	6
1	Загальний рівень життєстійкості	,32*	-,01	,21	,23	,09	,24
2	Професійна включеність	,19	-,14	-,11	,28*	,01	,26*
3	Професійний контроль	,44**	,04	,23	,12	,15	,08
4	Прийняття виклику	,19	,24	,33**	,14	,01	,26*
5	Емоційний компонент	,15	,08	,29*	,23	,29	,25*
6	Мотиваційний компонент	,21	,11	-,04	,13	,10	,16
7	Соціальний компонент	,21	-,44*	,21	,14	-,10	,34**
8	Професійний компонент	,37*	,09	,20	,20	-,02	,01

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій (n = 38); 2 – працівники профспілкових організацій (n = 32), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти (n = 80), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти (n = 55), 5 – журналісти (n = 18), 6 – науковці вищої кваліфікації (n = 63);

2) ** – кореляція достовірна на рівні $p < ,01$; * – $p < ,05$.

Особливості взаємозв'язків показників професійної життєстійкості та професійно-життєвої задоволеності фахівців різних професій

У таблицях 3.32 – 3.35 наведені кореляційні зв'язки між показниками професійної життєстійкості та самооцінкою професійно-життєвої задоволеності фахівців. Аналіз отриманих даних свідчить, що професійно-життєва задоволеність має значний взаємозв'язок із професійною життєстійкістю лише у двох із шести вибірок фахівців (таблиця 3.32) – топ-менеджерів комерційних організацій ($r = ,20 - ,55$) та викладачів закладів вищої освіти ($r = ,20 - ,43$). Водночас, у представників деяких професій (працівники профспілок та журналісти) зафіксовано негативний кореляційний зв'язок соціального компонента професійної життєстійкості з професійно-життєвою задоволеністю ($r = -,38$; $p < ,05$ для працівників профспілок; $r = -,28$ для журналістів).

Ці результати узгоджуються з попередніми дослідженнями, які свідчать про важливість соціального капіталу та професійної автономії для задоволеності роботою та життям (Judge et al., 2017).

Таблиця 2.32

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з життєвою задоволеністю фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії					
		1	2	3	4	5	6
1	Загальний рівень життєстійкості	,50**	,07	,20	,39**	-,05	,06
2	Професійна включеність	,33*	-,08	,18	,43**	-,11	,12
3	Професійний контроль	,55**	,03	,11	,20	-,05	-,11
4	Прийняття виклику	,26	,33	,14	,29*	,23	,15
5	Емоційний компонент	,27	,18	,16	,42**	,40	,14
6	Мотиваційний компонент	,20	,06	,11	,27*	-,19	-,01
7	Соціальний компонент	,35*	-,38*	,20	,27*	-,28	,18
8	Професійний компонент	,55**	,21	,11	,24	,07	-,08

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій ($n = 38$); 2 – працівники профспілкових організацій ($n = 32$), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти ($n = 80$), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти ($n = 55$), 5 – журналісти ($n = 18$), 6 – науковці вищої кваліфікації ($n = 63$);

2) ** – кореляція достовірна на рівні $p < ,01$; * – $p < ,05$.

Зацікавленість у роботі є важливим чинником мотивації фахівців. Аналіз даних свідчить, що зацікавленість у роботі значною мірою корелює з професійною життєстійкістю у всіх вибірках фахівців (таблиця 3.33). Найбільша вираженість цих зв'язків простежується серед топ-менеджерів комерційних організацій (r до $,57$). Окремо варто зазначити значний позитивний кореляційний зв'язок між зацікавленістю в роботі та емоційним компонентом професійної життєстійкості серед журналістів ($r = ,65$; $p < ,01$),

що може бути пов'язано з характером їхньої діяльності, яка вимагає високого рівня емоційної залученості.

Ці результати підтверджують концепцію Job Demands-Resources (JD-R), яка передбачає, що високий рівень професійної життєстійкості сприяє збільшенню мотивації та зацікавленості у виконанні робочих завдань (Bakker & Demerouti, 2017).

Таблиця 3.33

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з зацікавленістю в роботі фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії					
		1	2	3	4	5	6
1	Загальний рівень життєстійкості	,56**	,33	,43**	,38**	,39	,14
2	Професійна включеність	,50**	,24	,35**	,30*	,33	,18
3	Професійний контроль	,55**	,01	,27*	,26	,20	-,10
4	Прийняття виклику	,15	,45**	,34**	,33*	,28	,27*
5	Емоційний компонент	,27	,6	,43**	,32*	,65**	,35**
6	Мотиваційний компонент	,09	,12	,17	,27*	,41	,23
7	Соціальний компонент	,41**	,04	,24	,17	,04	-,10
8	Професійний компонент	,57**	,44*	,36**	,39**	-,06	-,03

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій (n = 38); 2 – працівники профспілкових організацій (n = 32), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти (n = 80), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти (n = 55), 5 – журналісти (n = 18), 6 – науковці вищої кваліфікації (n = 63);

2) ** – кореляція достовірна на рівні $p < ,01$; * – $p < ,05$.

Дослідження також продемонструвало, що задоволеність від роботи має стабільні позитивні кореляції з професійною життєстійкістю у топ-менеджерів, працівників профспілок та викладачів вищої освіти (таблиця 3.34). Найвищі кореляційні зв'язки простежуються між загальним рівнем життєстійкості та задоволеністю від роботи у топ-менеджерів ($r = ,62$; $p < ,01$) та працівників профспілок ($r = ,52$; $p < ,01$). Це підтверджує гіпотезу про те, що вищий рівень психологічної стійкості допомагає людям краще справлятися з викликами в професійному середовищі та підвищує їхню задоволеність роботою.

Проте у журналістів кореляції між професійним компонентом життєстійкості та задоволеністю від роботи мають негативний характер ($r = -,31$; $p < ,05$), що може пояснюватися емоційним вигоранням та високим рівнем професійного стресу в цій сфері. Це також узгоджується з дослідженнями щодо можливості підвищення емоційної втоми та зниження мотивації серед представників творчих професій (Schaufeli et al., 2009).

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з задоволеністю від роботи фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії					
		1	2	3	4	5	6
1	Загальний рівень життєстійкості	,62**	,52**	,31**	,34*	,23	,24
2	Професійна включеність	,54**	,45**	,22	,35**	,07	,22
3	Професійний контроль	,57**	,07	,17	,17	,23	,08
4	Прийняття виклику	,25	,56**	,29*	,28*	,31	,31*
5	Емоційний компонент	,35*	,54**	,38**	,31*	,64**	,41**
6	Мотиваційний компонент	,15	,30	,08	,24	,19	,26*
7	Соціальний компонент	,49**	,17	,14	,16	-,09	,12
8	Професійний компонент	,65**	,62**	,28*	,35**	,16	-,03

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій (n = 38); 2 – працівники профспілкових організацій (n = 32), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти (n = 80), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти (n = 55), 5 – журналісти (n = 18), 6 – науковці вищої кваліфікації (n = 63);

2) ** – кореляція достовірна на рівні $p < ,01$; * – $p < ,05$.

Одним з найцікавіших аспектів цього аналізу є виявлення тісного зв'язку між професійною життєстійкістю та бажанням працювати (таблиця 3.35). Найбільш виражені кореляції зафіксовані у працівників профспілок ($r = ,59$; $p < ,01$) та топ-менеджерів ($r = ,44$; $p < ,01$). Це узгоджується з концепцією ресурсного підходу до професійного благополуччя, згідно з яким наявність внутрішніх ресурсів стійкості сприяє підвищенню мотивації до роботи (Hobfoll et al., 2018).

Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості з бажанням працювати фахівців різних професій

№	Показники професійної життєстійкості	Професії					
		1	2	3	4	5	6
1	Загальний рівень життєстійкості	,44**	,59**	,36**	,38**	,39	,05
2	Професійна включеність	,39*	,54**	,33**	,33*	,43	,14
3	Професійний контроль	,48**	,07	,22	,21	,09	-,06
4	Прийняття виклику	-,04	,59**	,29*	,35**	,27	,06
5	Емоційний компонент	,17	,55**	,39**	,36**	,58*	,20
6	Мотиваційний компонент	-,11	,34	,15	,21	,48*	,21
7	Соціальний компонент	,23	,28	,20	,23	,20	-,01
8	Професійний компонент	,45**	,58**	,32**	,36**	-,31	-,22

Примітки: 1) 1 – топ-менеджери комерційних організацій (n = 38); 2 – працівники профспілкових організацій (n = 32), 3 – вихователі закладів дошкільної освіти (n = 80), 4 – доценти та викладачі закладів вищої освіти (n = 55), 5 – журналісти (n = 18), 6 – науковці вищої кваліфікації (n = 63);

2) ** – кореляція достовірна на рівні $p < ,01$; * – $p < ,05$.

Цікавим є також той факт, що у журналістів виявлено негативний кореляційний зв'язок між бажанням працювати та професійним компонентом життєстійкості ($r = -,31$; $p < ,05$). Це може свідчити про те, що для представників цієї професії високий рівень професійної компетентності та досвіду може спричиняти зниження мотивації через втому та перевантаження.

Отже, отримані результати підтверджують ключову роль професійної життєстійкості у формуванні професійно-життєвої задоволеності. Особливо важливими в цьому контексті є такі компоненти, як професійна включеність, прийняття виклику та емоційний компонент життєстійкості. Водночас у професіях із високим рівнем стресу (наприклад, журналістиці) певні компоненти життєстійкості можуть навіть мати зворотний вплив на рівень професійної мотивації та задоволеності.

Ці дані можуть бути використані для розробки програм психологічної підтримки та професійного розвитку, спрямованих на підвищення життєстійкості фахівців та запобігання професійному вигоранню.

3.2.3. Узагальнення спільних та відмітних особливостей професійної життєстійкості фахівців різних професій

Дослідження професійної життєстійкості фахівців різних соціономічних професій є актуальним у контексті сучасних викликів, пов'язаних із високими професійними навантаженнями, емоційним вигоранням та необхідністю адаптації до швидкозмінних умов праці (Hobfoll et al., 2018; Bakker & Demerouti, 2017). У нашому дослідженні було виявлено як загальні тенденції професійної життєстійкості, так і значущі відмінності між професійними групами.

Загальні закономірності професійної життєстійкості серед фахівців різних професій

Серед семи досліджуваних професійних груп топ-менеджери комерційних організацій демонструють найвищі показники професійної життєстійкості за всіма компонентами. Це підтверджує дослідження, згідно з яким керівники високого рівня мають розвинуту стресостійкість, що дозволяє їм ефективно управляти ризиками та долати професійні виклики (Luthans et al., 2006).

Серед інших професійних груп військовослужбовці також мають високі показники професійного контролю, прийняття виклику та соціального компонента життєстійкості. Це узгоджується з тим, що здатність приймати професійні виклики та ефективно керувати стресовими факторами сприяє стійкості до вигорання (Maddi, 2006).

Викладачі закладів вищої освіти (ЗВО) демонструють високий рівень професійної включеності та мотиваційного компонента, що відповідає концепції

самодетермінації та внутрішньої мотивації до професійного розвитку (Ryan & Deci, 2017). Науковці також мають високі показники життєстійкості, особливо щодо професійної включеності, що підкреслює їхню залученість до наукової діяльності попри численні виклики, пов'язані з обмеженими ресурсами та високими вимогами академічного середовища.

Серед журналістів спостерігається високий рівень прийняття професійного виклику, проте відзначено зниження життєстійкості у професійному компоненті з віком. Це може бути наслідком емоційного вигорання, характерного для стресових професій (Leiter & Maslach, 2005). Працівники профспілок відзначаються високим рівнем професійного контролю та мотивації, що підтверджує їхню здатність до мобілізації ресурсів у складних робочих умовах.

Вихователі демонструють значні рівні професійної включеності, однак їхня загальна життєстійкість є нижчою, що може бути пов'язано із значним емоційним навантаженням у роботі з дітьми (Jennings & Greenberg, 2009). Викладачі коледжу виявилися найменш життєстійкими, що може пояснюватися їхньою нижчою автономією у прийнятті рішень та меншою підтримкою від професійної спільноти.

Вікові тенденції професійної життєстійкості

Встановлено, що у всіх досліджуваних вибірках загальний рівень професійної життєстійкості позитивно корелює з віком. Найбільш стійка тенденція до зростання спостерігається у рівні професійної включеності, що свідчить про важливість професійного досвіду у формуванні стійкості до викликів.

Топ-менеджери демонструють зростання лише за професійним компонентом життєстійкості, тоді як їхній мотиваційний компонент з віком знижується. Це може бути наслідком зменшення внутрішньої мотивації після досягнення кар'єрних вершин. Викладачі ЗВО та науковці демонструють зростання професійної включеності та мотиваційного компонента з віком, що узгоджується з даними про тривалий професійний розвиток у цих сферах (Кокун, 2012).

Цікавий патерн спостерігається у журналістів: з віком вони виявляють зростання рівня професійної включеності та соціального компонента, однак спостерігається значне зниження професійного компонента та прийняття виклику. Це може бути пов'язано з втомою від стресової роботи та зниженням мотивації на пізніх етапах кар'єри. Військовослужбовці є єдиною професійною групою, в якій усі компоненти професійної життєстійкості з віком демонструють стабільне зростання, що може бути пов'язано з жорсткими професійними вимогами до адаптивності.

Зв'язок професійної життєстійкості із задоволеністю професією та мотивацією

Дослідження підтвердило тісний зв'язок між рівнем професійної життєстійкості та задоволеністю роботою. Найвищі кореляції простежуються у топ-менеджерів, викладачів ЗВО та працівників профспілок, що підтверджує концепцію робочої залученості та самореалізації в професійній діяльності (Bakker & Leiter, 2010).

Цікаво, що у журналістів та працівників профспілок соціальний компонент життєстійкості негативно корелює із задоволеністю професією ($r = -,38$; $p < ,05$). Це може бути пояснено конфліктами в соціальному середовищі та високим рівнем міжособистісного стресу.

Щодо мотиваційних аспектів, встановлено, що внутрішня мотивація значно пов'язана з професійною життєстійкістю у викладачів коледжу, вихователів, викладачів ЗВО та науковців, що підтверджує ідею про ключову роль внутрішніх мотиваційних чинників у довгостроковій кар'єрній успішності.

Вплив професійної життєстійкості на професійне вигорання

Дослідження підтвердило негативний кореляційний зв'язок між рівнем професійної життєстійкості та рівнем професійного вигорання. Найвищі негативні кореляції спостерігаються між професійною включеністю та емоційним компонентом життєстійкості ($r = -,15 - -,50$).

Викладачі коледжу демонструють позитивний зв'язок між професійним контролем та емоційним виснаженням, що може бути пояснено низькою автономією та високим навантаженням.

Висновки

Виявлені закономірності свідчать про те, що професійна життєстійкість є комплексним феноменом, який поєднує когнітивні, емоційні, мотиваційні та поведінкові аспекти стійкості особистості в професійній діяльності.

Отримані результати підкреслюють важливість розвитку професійної життєстійкості як критичного фактора психологічного благополуччя, стійкості до стресових ситуацій та захисту від професійного вигорання. Ці результати можуть бути використані для створення програм професійного розвитку, що сприятимуть зміцненню життєстійкості та підвищенню якості професійного життя фахівців.

Розділ 4. ЖИТТЄСТІЙКІСТЬ І РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ ПІД ЧАС ВІЙНИ: РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕНЬ

4.1. Емпіричний аналіз значення життєстійкості для фахівців в умовах воєнного конфлікту

У цьому параграфі представлено результати емпіричного дослідження, яке проводилося під час війни, спрямованого на вивчення особливостей прояву та значення життєстійкості серед фахівців соціономічних професій. Дослідження здійснювалося в червні-липні 2022 року шляхом онлайн-опитування «Твоя життєстійкість в умовах війни» за допомогою Google Forms. Респонденти залучалися через соціальну мережу Facebook. Вибірка складалася з 1145 респондентів з усіх регіонів України, які мали професійний досвід.

Методи дослідження

Для збору даних використовувалися такі інструменти:

- Авторський опитувальник для збору демографічних даних та оцінки впливу воєнних подій на респондентів.
- Опитувальник професійної життєстійкості О. Кокуна.
- Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона (CD-RISC-10).
- Шкала самооефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема.
- Розширений опитувальник посттравматичного зростання Р. Тедеші та співавторів.
- Опитувальник для скринінгу посттравматичного стресового розладу Н. Бреслау та ін.

- Гіссенський опитувальник соматичних скарг.

Для математико-статистичної обробки даних застосовувалися:

- Методи описової статистики (M, SD, %).
- Перевірка на нормальність розподілу даних (Skewness та Kurtosis).
- t-критерій Стьюдента для залежних вибірок.
- Односторонній дисперсійний аналіз (ANOVA).
- Коефіцієнт кореляції r Пірсона.
- Множинний регресійний аналіз.

Характеристика вибірки

Серед 1145 респондентів було 354 чоловіки (30,9%) та 791 жінка (69,1%) віком від 18 до 60 років:

- 138 (12,1%) у віці 18–30 років.
- 359 (31,4%) у віці 31–40 років.

- 415 (36,2%) у віці 41–50 років.
- 233 (20,3%) у віці 51–60 років.

Втрата роботи та професійні зміни

Внаслідок війни 441 респондент (38,5%) втратили роботу без можливості знайти нову або були змушені перейти на іншу посаду. Це свідчить про значний вплив воєнних дій на професійну діяльність фахівців соціономічних професій.

Небезпека для життя

267 респондентів (23,3%) зазнали надзвичайно сильної або сильної небезпеки для життя; 631 (55,1%) – епізодичної або незначної небезпеки; 247 (21,6%) не зазнали небезпеки для життя. Ці дані підкреслюють високий рівень ризику, з яким стикалися фахівці під час війни.

Стан здоров'я

123 респонденти (10,7%) повідомили про істотне погіршення стану здоров'я; 544 (47,5%) – про певне погіршення; 478 (41,7%) не відзначили змін у стані здоров'я. Це вказує на значний вплив воєнних подій на фізичне благополуччя фахівців.

Емоційний стан

Емоційний стан істотно погіршився у 410 респондентів (35,8%); 583 (50,9%) відзначили певне погіршення; 152 (13,3%) не зазнали змін в емоційному стані. Це свідчить про значний психологічний тиск, який відчували фахівці під час війни.

4.1.1. Стабільність професійної життєстійкості фахівців в умовах впливу екстремальних чинників війни

Війни призводять до вираженої психологічної травматизації цивільного населення країн, які зазнали агресії, внаслідок екстремального насильства, тортур, викрадень, розлучення із родиною та вимушеної міграції (Johnson & Thompson, 2008; Kokun et al., 2020; Shoib et al., 2022). Ці фактори стають каталізаторами розвитку різних психічних розладів, таких як підвищена ворожість, тривожність, депресія, посттравматичний стресовий розлад (ПТСР) і дисоціативні розлади (Кокун та ін., 2015а, 2019; Schlechter et al., 2021; Stasielowicz, 2022). Подібні наслідки спостерігаються і в Україні після початку повномасштабної війни у лютому 2022 року (Кокун, 2022; Chudzicka-Czupala et al., 2023).

Життєстійкість вважається стійкою якістю особистості, яка захищає індивіда від негативних стресових впливів (Кокун, 2020; Bartone, 2012). Вона включає такі характеристики, як висока самооцінка, чітке відчуття мети в житті, спокійне ставлення до небезпеки та готовність робити помилки (Чиханцова, 2021). У контексті професійної діяльності доцільно

використовувати термін «професійна життєстійкість». За Luceño-Moreno et al. (2020), це модель установок і стратегій, які стимулюють людину сприймати стресові робочі ситуації як контрольовані та такі, з якими варто боротися, сприяючи професійному розвитку та формуванню психічної «міцності».

Grala та Vaka (2022) підкреслюють надзвичайну важливість професійної життєстійкості, що підтверджується численними дослідженнями як у контексті психологічного благополуччя працівників, так і ефективності організації в цілому. Однак досліджень щодо стабільності професійної життєстійкості під впливом факторів високої інтенсивності, пов'язаних із загрозою життю, таких як екстремальні чинники війни, ще не проводилося. Вивчення цього питання дозволяє поглибити наукові уявлення про природу професійної життєстійкості та розширити можливості практичного застосування знань про цей феномен.

Тому наш подальший аналіз буде спрямований на з'ясування стабільності професійної життєстійкості українських фахівців у групах, розподілених за ступенем небезпеки для життя, погіршення фізичного здоров'я та емоційного стану через війну. Ми розглянемо два питання:

1. Чи відрізняється життєстійкість українських фахівців залежно від ступеня загрози життю, погіршення здоров'я та емоційного стану внаслідок війни?

2. Наскільки стабільною залишається життєстійкість фахівців порівняно з їхньою самоефективністю та резильєнтністю у групах, сформованих за ступенем небезпеки для життя, погіршення здоров'я та емоційного стану, що відбулися внаслідок війни?

Ці питання відображають два аспекти стабільності професійної життєстійкості: абсолютний та відносний. Перший стосується того, чи залишається професійна життєстійкість незмінною під впливом екстремальних чинників війни. Другий – стабільності професійної життєстійкості порівняно зі стабільністю інших якостей, важливих для роботи в екстремальних умовах, таких як самоефективність (Bergman et al., 2019; Strachan et al., 2005) і резильєнтність (Panourgia et al., 2022; Pierce & Hemstock, 2022).

Описова статистика діагностичних показників

У таблиці 4.1 представлено описову статистику всіх діагностичних показників, використаних в аналізі. Як свідчать дані, з трьох основних компонентів професійної життєстійкості найвище значення має прийняття професійного виклику ($M = 21,55$), що свідчить про те, що більшість фахівців соціономічних професій в умовах війни демонструють прагнення до подолання труднощів, ініціативність та активність у своїй професійній діяльності. Далі за рівнем значущості йде професійний контроль ($M = 21,10$),

що відображає здатність респондентів зберігати почуття контролю над ситуацією, навіть у кризових обставинах. Найнижче значення спостерігається у професійній включеності ($M = 20,69$), що може свідчити про певне зниження рівня залученості до професійної діяльності внаслідок стресових умов війни.

Таблиця 4.1

Описова статистика за діагностичними показниками

Показники	<i>M</i>	<i>SD</i>	Range	Skewness	Kurtosis
¹ Професійна включеність	20,69	5,14	0–32	–0,62	0,36
² Професійний контроль	21,10	4,97	0–32	–0,46	0,20
³ Прийняття професійного виклику	21,55	4,91	0–32	–0,63	0,82
Самоефективність	29,00	5,76	10–40	–0,43	0,01
Резильєнтність	22,75	7,86	0–40	–0,31	–0,40

Примітка: $p < ,001_{3-1,2}$; $p = 0,003_{1-2}$

Аналіз відмінностей між цими компонентами виявив, що різниця між професійною включеністю та прийняттям професійного виклику, а також між професійним контролем та прийняттям професійного виклику є статистично значущими на рівні $p < ,001$. Водночас, відмінність між професійною включеністю та професійним контролем є достовірною на рівні $p = 0,003$.

Кореляційні зв'язки між показниками професійної життєстійкості, самоефективності та резильєнтності

Аналіз кореляцій між діагностичними показниками (таблиця 4.2) свідчить про те, що вік не є значущим предиктором професійної життєстійкості, самоефективності та резильєнтності. Водночас, показники професійної включеності та прийняття професійного виклику демонструють слабкий позитивний зв'язок із віком ($r = 0,09-0,13$). Це може свідчити про те, що з віком деякі фахівці набувають більшої впевненості у своїх силах і професійній діяльності, що узгоджується з результатами попередніх досліджень про вікові аспекти стресостійкості (Hustad et al., 2015; Maddi, 2007).

Таблиця 4.2

Кореляційні зв'язки між діагностичними показниками

Показники	1	2	3	4	5
1. Вік	–				
2. Професійна включеність	0,13**	–			
3. Професійний контроль	0,01	0,55**	–		
4. Прийняття професійного виклику	0,09*	0,59**	0,56**	–	
5. Самоефективність	0,01	0,35**	0,19**	0,45**	–
6. Резильєнтність	0,03	0,28**	0,11**	0,39**	0,67**

* $p < ,01$, ** $p < ,001$

Три компоненти професійної життєстійкості (професійна включеність, контроль та прийняття виклику) демонструють помірний рівень кореляції ($r = 0,55-0,59$; $p < ,001$), що підтверджує їхню взаємопов'язаність у структурі професійної життєстійкості.

Також існує помірна позитивна кореляція між життєстійкістю та самоефективністю ($r = 0,35-0,45$) та резильєнтністю ($r = 0,28-0,39$), що підтверджує їхню спільну роль у забезпеченні адаптації до стресових умов. Цікаво, що найтісніший зв'язок виявлено між самоефективністю та резильєнтністю ($r = 0,67$; $p < ,001$), що підтверджує концепцію про те, що впевненість у власних можливостях та здатність відновлюватися після стресу є взаємопов'язаними (Bandura, 1997; Masten, 2014).

Оцінка стабільності професійної життєстійкості

Для оцінки стабільності професійної життєстійкості українських фахівців було проведено порівняльний аналіз трьох компонентів професійної життєстійкості, а також показників самоефективності та резильєнтності серед груп респондентів, розподілених за ступенем небезпеки для життя, погіршення фізичного здоров'я та емоційного стану, які вони зазнали через війну.

Ступінь небезпеки для життя

Аналіз даних (див. таблицю 4.3) показав, що показники професійної життєстійкості та самоефективності серед трьох груп респондентів суттєво не відрізняються. Однак, значні відмінності виявлено щодо резильєнтності. Ці відмінності є достовірними згідно з однофакторним дисперсійним аналізом ($F = 4,88$; $p = 0,008$), а також у двох із трьох випадків за поправкою Бонферроні ($p < 0,05$). Резильєнтність була найвищою у респондентів, які не зазнавали небезпеки для свого життя ($M = 23,47$), і найнижчою серед тих, хто зазнав сильної або надзвичайно сильної небезпеки ($M = 21,48$).

Погіршення стану здоров'я

Порівняння показників груп респондентів, виділених за критерієм ступеня погіршення стану здоров'я (див. таблицю 4.4), показало, що показники професійного контролю та прийняття професійного виклику у трьох груп респондентів достовірно не відрізняються. Певні відмінності між групами виявлено лише щодо професійної включеності ($F = 3,58$; $p < 0,05$), яка є найвищою у респондентів, стан здоров'я яких певною мірою погіршився ($M = 21,03$). Щодо самоефективності та резильєнтності, між трьома групами респондентів наявні виражені кількісні відмінності ($F = 6,96$ та $35,84$; $p < 0,001$; за поправкою Бонферроні – $p < 0,01-0,001$). Найвищі показники самоефективності та резильєнтності спостерігалися серед респондентів, стан здоров'я яких не погіршився ($M = 29,70$ і $24,67$ відповідно), а найнижчі – серед тих, чиє здоров'я істотно погіршилося ($M = 27,91$ і $18,63$ відповідно).

Таблиця 4.3

**Показники професійної життєстійкості, самоефективності та
резильєнтності українських фахівців, залежно від ступеня небезпеки
їхньому життю**

Зазнали небезпеки для життя	Професійна включеність		Професійни й контроль		Прийняття виклику		Самоефек- тивність		Резильєнт- ність	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. Надзвичайно сильної та сильної (<i>n</i> =267)	20,99	5,51	21,46	5,30	21,87	5,19	28,93	5,64	21,48	8,23
2. Епізодичної або незначної (<i>n</i> =631)	20,66	5,08	21,11	4,77	21,39	4,77	28,80	5,66	23,00	7,72
3. Не зазнали (<i>n</i> =247)	20,42	4,87	20,67	5,09	21,61	4,98	29,58	6,12	23,47	7,70
One-way ANOVA (<i>F</i> ; <i>p</i>)	3,29; 0,037		2,16; –		2,9; –		3,02; 0,049		8,43; < ,001	
Bonferroni Post Hoc Test (<i>p</i>)									0,024 ₁₋₂ 0,012 ₁₋₃	

Таблиця 4.4

**Показники професійної життєстійкості, самоефективності та
резильєнтності українських фахівців, залежно від ступеня погіршення
фізичного здоров'я**

Стан здоров'я	Професійна включеність		Професійни й контроль		Прийняття виклику		Самоефек- тивність		Резильєнт- ність	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. Істотно погіршився (<i>n</i> =123)	19,73	6,46	21,63	5,49	20,95	6,05	27,91	6,67	18,63	9,05
2. Певною мірою погіршився (<i>n</i> =544)	21,03	4,83	21,33	4,67	21,48	4,74	28,63	5,58	21,99	7,44
3. Не змінився (<i>n</i> =478)	20,54	5,08	20,71	5,14	21,78	4,78	29,70	5,64	24,67	7,46
One-way ANOVA (<i>F</i> ; <i>p</i>)	3,58; 0,028		2,73; –		1,49; –		6,96; < ,001		35,84; < ,001	
Bonferroni Post Hoc Test (<i>p</i>)	0,034 ₁₋₂						0,006 ₁₋₃ 0,008 ₂₋₃		< ,001 ₁₋₂ < ,001 ₁₋₃ < ,001 ₂₋₃	

Погіршення емоційного стану

У таблиці 4.5 представлено порівняння показників груп респондентів, виділених за критерієм ступеня погіршення емоційного стану. Професійна включеність і прийняття професійного виклику у трьох групах достовірно не відрізняються. Відмінності між групами наявні лише за професійним контролем ($F = 7,83$; $p < 0,001$), який є найвищим у респондентів, чий емоційний стан істотно погіршився ($M = 21,71$), і найнижчим у тих, чий емоційний стан не погіршився ($M = 19,89$). Як і у випадку з попереднім критерієм, між трьома групами респондентів виявлені значні відмінності щодо самоефективності та резильєнтності ($F = 21,01$ і $102,45$; $p < 0,001$; за поправкою Бонферроні – $p < 0,001$). Аналогічно, найвищі показники самоефективності та резильєнтності спостерігалися у респондентів, емоційний стан яких не погіршився ($M = 31,10$ і $27,95$ відповідно), а найнижчі – у тих, чий емоційний стан погіршився істотно ($M = 27,77$ і $19,02$ відповідно).

Таблиця 4.5

Показники професійної життєстійкості, самоефективності та резильєнтності українських фахівців, залежно від ступеня погіршення емоційного стану

Емоційний стан	Професійна включеність		Професійний контроль		Прийняття виклику		Самоефективність		Резильєнтність	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. Істотно погіршився ($n=410$)	20,72	5,30	21,71	5,08	21,29	5,39	27,77	6,19	19,02	8,08
2. Певною мірою погіршився ($n=583$)	20,80	5,00	20,98	4,82	21,63	4,56	29,32	5,39	24,01	6,73
3. Не змінився ($n=152$)	20,14	5,24	19,89	5,01	21,89	4,87	31,10	5,15	27,95	6,78
One-way ANOVA (F ; p)	1,03; –		7,83; < ,001		1,01; –		21,01; < ,001		102,45; < ,001	
Bonferroni Post Hoc Test (p)			0,047 ₁₋₃				< ,001 ₁₋₂ < ,001 ₁₋₃ < ,001 ₂₋₃		< ,001 ₁₋₂ < ,001 ₁₋₃ < ,001 ₂₋₃	

Обговорення результатів

Вищенаведені результати свідчать, що серед трьох компонентів професійної життєстійкості найбільш вираженим є прийняття професійного виклику, яке значно перевищує показники професійного контролю та професійної включеності. Це спостереження є особливо цікавим, оскільки в

мирний час дослідження зазвичай вказували на переважання контролю (Kardum et al., 2012; Khaledian et al., 2013; Kokun, 2021; Lo Bue, 2015) або включеності (Jamal, 2017; Merino-Tejedor et al., 2015) як найбільш виражених компонентів життєстійкості.

Під час війни, коли рівень стресу значно підвищується, прийняття виклику може стати домінуючим компонентом життєстійкості. Це узгоджується з концепцією життєстійкості, яка підкреслює здатність індивіда адаптуватися та процвітати в умовах ризику та невизначеності (Azarian et al., 2016). Здатність приймати виклики в стресових ситуаціях може сприяти кращій адаптації та ефективнішому подоланню труднощів (Eschleman et al., 2010). Можливо, після завершення війни рівень прийняття професійних викликів у респондентів знизиться, повертаючись до показників, характерних для мирного часу.

Аналізуючи стабільність професійної життєстійкості українських фахівців, можна відзначити, що вона залишається майже незмінною, незалежно від ступеня небезпеки для життя, погіршення фізичного здоров'я чи емоційного стану через війну. Більше того, в деяких випадках окремі компоненти життєстійкості були навіть вищими у груп, які пережили більше стресових подій. Наприклад, професійна включеність була найвищою у фахівців, які зазнали сильної або надзвичайно сильної небезпеки для життя, а також у тих, чий стан здоров'я певною мірою погіршився. Професійний контроль був вищим у фахівців, емоційний стан яких значно погіршився.

Ці спостереження підкреслюють важливість професійної життєстійкості як стійкої особистісної риси, яка залишається стабільною навіть під впливом екстремальних факторів високої інтенсивності, таких як війна. Це підтверджує існуючі наукові уявлення про життєстійкість як достатньо стійку властивість особистості (Hustad et al., 2015; Kobasa, 1979; Sodom et al., 2014).

Результати також підкреслюють значущість показників професійної життєстійкості при відборі фахівців, особливо для роботи в стресових і екстремальних умовах. Можна обґрунтовано очікувати, що такі якості, як професійна включеність, контроль і прийняття виклику, не знизяться за несприятливих умов, забезпечуючи стабільне виконання роботи. Крім того, фахівці з вищим рівнем життєстійкості можуть швидше відновлюватися після стресових ситуацій, що негативно впливають на психологічне та фізичне здоров'я. Це узгоджується з думками, висловленими Малхазовим і Кокуном (2005), Bartone та ін. (2008), Johnsen та ін. (2013) та Kobasa (1982).

Таким чином, професійна життєстійкість є ключовим фактором, що сприяє ефективній адаптації та стійкості фахівців в умовах війни, забезпечуючи стабільність професійної діяльності та підтримку психічного здоров'я.

4.1.2. Життєстійкість як ресурс особистісного зростання фахівців професій у воєнний період

Спричинений війною стрес може призводити не лише до негативних наслідків, але й до позитивних, таких як посттравматичне особистісне зростання (Ferriss & Forrest-Bank, 2018; Eltanamly et al., 2022). Це поняття ґрунтується на салютогенному підході (Antonovsky, 1979), який фокусується на тому, чому, зазнаючи однакового стресу, одні люди хворіють, а інші залишаються здоровими. Відповідно до концепції Calhoun та Tedeschi (1999), особистісне зростання, що відбувається в результаті боротьби з травматичними подіями, означає позитивні психологічні зміни, набуті внаслідок подолання важких життєвих криз або травматичних ситуацій. Автори визначили три широкі сфери особистісного зростання: зміни у сприйнятті себе, зміни в міжособистісних стосунках і зміни у філософії життя (Tedeschi & Calhoun, 2004). У межах цих сфер було виокремлено п'ять факторів: стосунки з оточуючими, нові можливості, особистісне зміцнення, духовні та екзистенційні зміни та поцінування життя (Taku et al., 2008).

Без сумніву, численні негативні наслідки війни в Україні будуть досліджуватися науковцями різних галузей ще багато років. Однак результати, отримані безпосередньо під час війни, мають особливу наукову та прикладну цінність. Важливим завданням є визначення особистісних ресурсів, здатних не лише зменшувати негативні наслідки для психічного здоров'я населення України, але й сприяти його особистісному зростанню (Boehm-Tabib, 2016). Одним із таких важливих особистісних ресурсів є професійна життєстійкість.

Визначення можливих ресурсів особистісного зростання базувалося на аналізі результатів кореляційного та множинного лінійного регресійного аналізу. Попередній аналіз даних показав, що жінки мають достовірно вищий рівень особистісного зростання за загальним показником та всіма його п'ятьма складовими ($p < .01-.001$).

Як свідчать результати кореляційного аналізу, наведені в таблиці 4.6, позитивні зв'язки між усіма показниками особистісного зростання та особистісними ресурсами (три компоненти професійної життєстійкості – професійна включеність, професійний контроль та прийняття професійного виклику, а також резильєнтність та самоефективність) є достовірними як у загальній вибірці, так і у чоловіків та жінок окремо ($r = 0,13-0,45$; $p < .001$). Найтісніше із загальним показником зростання в загальній вибірці виявилися взаємопов'язаними прийняття професійного виклику та самоефективність ($r = 0,33-0,34$). Серед показників особистісного зростання з показниками особистісних ресурсів найтісніше корелює особистісне зміцнення. Тіснота зв'язків між показниками особистісного зростання та особистісних ресурсів виявилася помітно вищою у чоловіків. Наприклад, у чоловіків загальний

показник зростання з показниками особистих ресурсів корелює в межах $r = 0,33-0,37$, а у жінок – у межах $r = 0,19-0,33$.

Таблиця 4.6

Кореляційні зв'язки між показниками особистісного зростання та особистісних ресурсів

Показники зростання	Вибірка	Особистісні ресурси				
		Резильєнтність	Професійна включеність	Професійний контроль	Прийняття виклику	Самоефективність
Загальний показник	Загальн.	,28	,29	,24	,33	,34
	Чолов.	,33	,37	,33	,36	,37
	Жінки	,28	,22	,19	,32	,33
Стосунки з оточуючими	Загальн.	,18	,29	,25	,30	,24
	Чолов.	,23	,37	,31	,32	,29
	Жінки	,17	,23	,21	,30	,22
Нові можливості	Загальн.	,23	,23	,19	,26	,29
	Чолов.	,25	,34	,30	,31	,31
	Жінки	,24	,16	,13	,23	,28
Особистісне зміцнення	Загальн.	,42	,26	,20	,34	,44
	Чолов.	,45	,32	,27	,37	,45
	Жінки	,41	,22	,15	,33	,43
Духовні та екзистенційні зміни	Загальн.	,19	,22	,22	,27	,25
	Чолов.	,23	,28	,27	,29	,27
	Жінки	,18	,17	,18	,27	,25
Поцінування життя	Загальн.	,26	,28	,23	,29	,31
	Чолов.	,32	,35	,36	,35	,35
	Жінки	,25	,21	,15	,27	,30

Примітка: всі наведені в таблиці коефіцієнти кореляції достовірні на рівні значущості $p < ,001$

Результати множинного регресійного аналізу вказують на те, що створені прогностичні моделі для загального показника особистісного зростання є досить інформативними ($R = 0,38-0,46$; $p < 0,001$; $R^2 = 0,17-0,21$) як у загальній вибірці, так і в окремих групах чоловіків та жінок (див. таблицю 4.7). Зокрема, інформативність моделі для чоловіків виявилася дещо вищою, ніж для жінок ($R = 0,46$; $R^2 = 0,21$ проти $R = 0,38$; $R^2 = 0,17$).

Найбільш значущим предиктором особистісного зростання виявилася самоефективність, яка посіла перші позиції в усіх трьох моделях. Це узгоджується з дослідженнями, які підкреслюють роль самоефективності як ключового фактора в адаптації до стресових ситуацій та сприяттні особистісному розвитку (Bandura, 1997). Крім того, різні компоненти

професійної життєстійкості також внесли значний вклад у моделі. У загальній моделі були представлені професійне прийняття виклику та професійний контроль, тоді як у моделі для чоловіків – професійний контроль і професійна включеність, а в моделі для жінок – прийняття професійного виклику.

Таблиця 4.7

Множинний регресійний аналіз зумовлення особистісними ресурсами особистісного зростання фахівців після перших місяців війни в Україні (залежна змінна – загальний показник зростання)

Вибірка	Предиктори	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>B</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Загальна	Константа	0,41 <i>F</i> = 60,4 <i>p</i> < 0,001	0,17	-9,98		-2,10	0,036
	Самоефективність			1,07	0,21	5,63	< ,001
	Прийняття виклику			0,84	0,14	3,77	< ,001
	Професійний контроль			0,64	0,11	3,28	< ,001
	Резильєнтність			0,27	0,07	1,96	0,050
Чоловіки	Константа	0,46 <i>F</i> = 34,3 <i>p</i> < 0,001	0,21	-22,15		-2,84	0,005
	Самоефективність			1,27	0,25	4,99	< ,001
	Професійний контроль			1,10	0,18	3,13	0,002
	Професійна включеність			0,81	0,14	2,28	0,023
Жінки	Константа	0,38 <i>F</i> = 71,6 <i>p</i> < 0,001	0,15	-1,81		-0,34	0,737
	Самоефективність			1,24	0,24	6,72	< ,001
	Прийняття виклику			1,26	0,21	5,76	< ,001

Ці результати підтверджують, що всі п'ять досліджуваних показників (резильєнтність, професійна включеність, професійний контроль, прийняття професійного виклику та самоефективність) можуть розглядатися як особистісні ресурси, що сприяють особистісному зростанню фахівців після початку війни в Україні. Особливо важливими серед них є самоефективність та прийняття професійного виклику. Ці висновки узгоджуються з попередніми дослідженнями, які вказують на те, що життєстійкість та самоефективність є ключовими факторами, що сприяють адаптації та особистісному зростанню в умовах стресу та невизначеності (Masten, 2014; Luthans et al., 2006).

Крім того, результати дослідження свідчать про те, що професійна життєстійкість може бути важливим фактором у підтримці ефективності професійної діяльності в умовах кризи. Це особливо актуально для фахівців соціономічних професій, які стикаються з підвищеним рівнем стресу та емоційного навантаження під час війни. Професійна життєстійкість може допомогти їм зберегти працездатність та забезпечити якісне виконання своїх

обов'язків, що є критично важливим для підтримки функціонування суспільства в умовах кризи (Kokun et al., 2024).

Отже, розвиток та підтримка професійної життєстійкості, а також самоефективності, є повинні бути важливими напрямками роботи з фахівцями соціономічних професій у воєнний період. Це може включати програми психологічної підтримки, тренінги з розвитку стресостійкості та самомотивації, а також створення сприятливих умов праці, які сприятимуть збереженню та підвищенню їх життєстійкості та ефективності в умовах війни.

4.2. Резильєнтність і ментальне здоров'я дорослого населення України: діагностичний аналіз в умовах війни

4.2.1. Діагностична характеристика резильєнтності та ментального здоров'я дорослого населення України у червні-липні 2022 року

Дані, що характеризують особливості резильєнтності та ментального здоров'я дорослого населення України, були отримані під час Всеукраїнського опитування «Твоя життєстійкість в умовах війни», яке проводилося у червні-липні 2022 року. Це ж дослідження вже описувалося у попередньому параграфі, однак у цьому надалі аналізуються результати з урахуванням всієї вибірки респондентів ($n = 1257$), серед яких 67,7% становили жінки, а 32,3% – чоловіки. У дослідженні брали участь дорослі особи віком від 18 років, які проживали у всіх регіонах України. Для забезпечення цілісності аналізу та уникнення повторень у цьому параграфі перелік діагностичних методів не дублюється, оскільки він був докладно представлений у попередніх розділах.

Демографічний склад вибірки був достатньо збалансованим. Найбільшу частку серед респондентів становили особи віком 31–40 років (29,0%) та 41–50 років (33,1%). Інші вікові групи також були представлені у репрезентативній кількості (від 7,8% до 18,6% вибірки), що забезпечує достовірність висновків щодо різних вікових категорій (таблиця 4.9).

Щодо освітнього рівня, переважна більшість учасників мала вищу освіту (70,4%), з яких 9,5% мали науковий ступінь або навчалися в аспірантурі. Ще 18,6% мали середню або середню спеціальну освіту. Таким чином, більшість респондентів мали високий рівень освіченості, що могло впливати на їхню здатність до адаптації та психологічну стійкість під час війни.

Демографічні характеристики, особистий досвід, професійні та матеріальні втрати респондентів

№	Характеристика вибірки		n	%
1	Стать	Чоловіки	406	33,3%
		Жінки	851	67,7%
2	Вік (роки)	18–30	144	11,5%
		31–40	365	29,0%
		41–50	416	33,1%
		51–60	234	18,6%
		61+	98	7,8%
3	Освіта	Неповна середня	17	1,4%
		Середня або середня спеціальна	235	18,6%
		Вища	885	70,4%
		Науковий ступінь або аспірантура	120	9,5%
4	Особистий досвід під час війни	Особиста участь у бойових діях	31	2,5%
		Особиста участь у іншій діяльності в зоні бойових дій	48	3,8%
		Перебування на окупованих територіях	179	14,2%
		Несення служби під час війни в складі ЗСУ, ТрО, силових структур тощо	38	3,0%
		Волонтерська робота	234	18,6%
		Вимушений переїзд з постійного місця перебування за кордон	56	4,5%
		Вимушений переїзд з постійного місця перебування у межах України	211	16,8%
		Місце перебування не змінювалося	460	36,6%
5	Вимушені професійні зміни, що відбулися під час війни	Втрата місця роботи без наявної можливості знайти нову	330	26,3%
		Вимушений перехід на іншу роботу чи посаду	136	10,8%
		Втрата чи зміна місця навчання	14	1,1%
		Ніяких змін не відбулося	777	61,8%
6	Оцінка змін свого матеріального статусу під час війни	Матеріальне становище істотно погіршилося	468	37,2%
		Матеріальне становище погіршилося	552	43,9%
		Матеріальне становище не змінилося	193	15,4%
		Матеріальне становище покращилося	44	3,5%
7	Ступінь ушкодження під час війни житла	Житло повністю втрачене або зруйноване	59	4,7%
		Житло серйозно пошкоджене	27	2,1%
		Житло зазнало часткових ушкоджень	118	9,4%
		Житло не постраждало	1053	83,8%

Життєві обставини респондентів під час війни

Дослідження засвідчило значний рівень особистого впливу війни на респондентів. Майже 80% опитаних повідомили, що їхній життєвий досвід був безпосередньо пов'язаний із війною – від вимушеного переїзду в межах країни до особистої участі у бойових діях.

Окрім загальних життєвих труднощів, значний вплив війна мала на професійну діяльність респондентів:

- 37,2% опитаних зазначили, що зазнали вимушених негативних професійних змін.

- 26,3% учасників втратили роботу без наявної можливості знайти нову.

Матеріальне становище населення також зазнало значного погіршення:

- 81,1% респондентів повідомили про погіршення або істотне погіршення свого фінансового стану.

- 16,2% учасників зазначили, що їхнє житло зазнало різного ступеня пошкоджень унаслідок війни.

Ці дані узгоджуються з іншими дослідженнями, які засвідчують масштабний соціально-економічний вплив війни на цивільне населення України та необхідність розробки програм соціальної підтримки й психологічної допомоги (UNHCR, 2023).

Вплив війни на здоров'я респондентів та їхніх близьких

У таблиці 4.9 наведено узагальнені дані щодо впливу війни на здоров'я та життя опитаних та їхніх рідних.

- 13,8% респондентів повідомили, що їхні близькі зазнали поранень або інших фізичних ушкоджень унаслідок війни.

- 2,1% респондентів самі зазнали поранень або інших ушкоджень.

- 55,7% респондентів зазначили, що зазнали різного ступеня небезпеки для життя, починаючи від епізодичних загроз і закінчуючи безпосередньою небезпекою загибелі.

- 9,1% учасників дослідження повідомили, що перебували в умовах надзвичайно сильної загрози життю.

Отже, одержані дані свідчать про значний рівень стресу, який зазнали респонденти через війну, що вплинуло на їхнє ментальне здоров'я, економічне становище та фізичний стан.

**Спричинена війною шкода здоров'ю та життю респондентів та їхніх
близьких**

№	Характеристика вибірки	n	%
1	Чи отримав внаслідок війни поранення чи інші фізичні ушкодження	Так	26 2,1%
		Ні	2131 97,9%
2	Чи отримав внаслідок війни поранення чи інші фізичні ушкодження хтось із близьких	Так	173 13,8%
		Ні	1084 86,2%
3	Чи загинув внаслідок війни хтось із близьких	Так	128 10,2%
		Ні	1129 89,8%
4	Чи зазнав під час війни небезпеки для власного життя	Зазнав надзвичайно сильної небезпеки для життя	114 9,1%
		Зазнав сильної небезпеки для життя	171 13,6%
		Зазнав епізодичної небезпеки для життя	416 33,1%
		Зазнав незначної небезпеки для життя	276 22,0%
		Не зазнав небезпеки для життя	280 22,3%

Зміни стану здоров'я, емоційного стану та життєвих перспектив

Війна стала потужним стресовим фактором, який негативно вплинув на фізичне та ментальне здоров'я дорослого населення України. За результатами самооцінки, стан здоров'я погіршився або істотно погіршився у 58,8% опитаних (таблиця 4.10).

Ще більш суттєвими виявилися зміни емоційного стану: 86,7% респондентів повідомили про його погіршення або істотне погіршення. Цей показник свідчить про масштабний психологічний вплив війни, що може бути пов'язано з переживанням постійного стресу, втратами, невизначеністю та нестабільністю життєвих умов.

Також 57,2% учасників відзначили погіршення або суттєве погіршення власних життєвих перспектив, що є індикатором зниження суб'єктивного благополуччя та посилення почуття невизначеності щодо майбутнього. Це узгоджується з концепцією психологічного дистресу в умовах воєнних конфліктів, де тривалий вплив стресогенних факторів спричиняє зниження мотивації до планування майбутнього та відчуття особистої ефективності (Layne et al., 2007).

Негативні зміни стану здоров'я, емоційного стану та життєвих перспектив респондентів

№	Характеристика вибірки	n	%
1	Оцінка змін стану власного здоров'я за час війни	Стан здоров'я істотно погіршився	130 10,3%
		Стан здоров'я погіршився	609 48,5%
		Стан здоров'я не змінився	490 39,0%
		Стан здоров'я покращився	25 2,0%
		Стан здоров'я істотно покращився	3 0,2%
2	Оцінка змін емоційного стану за час війни	Емоційний стан істотно погіршився	433 34,4%
		Емоційний стан погіршився	657 52,3%
		Емоційний стан не змінився	137 10,9%
		Емоційний стан покращився	28 2,2%
		Емоційний стан істотно покращився	2 0,2%
3	Оцінка власних життєвих перспектив на момент опитування	Внаслідок війни життєві перспективи суттєво погіршилися	296 23,5%
		Внаслідок війни життєві перспективи погіршилися	423 33,7%
		Вважаю, що після певного періоду утруднень життя відновиться на попередньому рівні, або близькому до нього	333 26,5%
		Оцінюю свої життєві перспективи переважно оптимістично	178 14,2%
		Оцінюю свої життєві перспективи безумовно оптимістично	27 2,1%

Статеві відмінності у психодіагностичних показниках

Переходячи до викладення результатів психодіагностики, зауважимо що між чоловіками та жінками було виявлено статистично значущі відмінності між чоловіками та жінками за 19 із 22 досліджуваних показників ($p < 0,05-0,001$).

- Чоловіки мали вищий рівень резильєнтності та меншу вираженість симптомів посттравматичного стресового розладу (ПТСР), що може пояснюватися їхньою звичною соціальною роллю, пов'язаною із необхідністю збереження емоційної стійкості у кризових ситуаціях.

- Жінки демонстрували вищий загальний рівень професійної життєстійкості та шість із семи її складових (крім прийняття виклику), а також вищі показники посттравматичного зростання.

Відповідно, викладені далі результати наведено з урахуванням статевих відмінностей.

Рівень резильєнтності за Шкалою Коннора-Девідсона (CD-RISC-10)

У таблиці 4.11 наведено результати вимірювання резильєнтності за Шкалою Коннора-Девідсона-10 (Campbell-Sills & Stein, 2007). Ця методика містить 10 тверджень, відповіді на які даються за п'ятибальною шкалою Лайкерта (від «повністю невірно» = 0 до «вірно майже у всіх випадках» = 4). Загальний бал резильєнтності обчислюється як сума відповідей (діапазон: 0–40 балів).

Таблиця 4.11

Результати за Шкалою резильєнтності Коннора-Девідсона-10 (жінки $n = 851$, чоловіки $n = 406$)

Показник	Можливий кількісний діапазон	Стать	<i>M</i>	<i>SD</i>
Резильєнтність	0 – 40 балів	чол.	23,91	8,21
		жін.	22,36	7,75
		разом	22,86	7,93

Отримані результати свідчать, що середні показники за цією методикою є найближчими до варіанту відповіді «вірно час від часу». При цьому, високий рівень резильєнтності (30–40 балів), що відповідає діапазону відповідей від «часто вірно» до «вірно майже у всіх випадках», властивий лише для 22,6% досліджуваних.

Знижений рівень резильєнтності досліджуваних вибірки також підтверджує порівняння наших результатів з даними Школіної та ін. (2020), отриманими за цією методикою у довоєнний період. Так у вибірці практично здорових осіб ($n = 43$) цими авторами біло зафіксовано суттєво вищий ніж у нас ($p < ,001$) рівень резильєнтності ($M = 28,8$). А близький до нашого показник ($M=23,8$) виявився властивим для групи хворих на анкілозивний спондиліт.

Рівень професійної життєстійкості

Результати за Опитувальником професійної життєстійкості О. Кокуна (Коkun, 2021) наведено в таблиці 4.12.

Опитувальник містить 24 запитання і дозволяє визначити загальний рівень професійної життєстійкості а також рівень вираженості трьох його складових (контроль, включеність і прийняття виклику) та чотирьох компонентів (емоційний, мотиваційний, соціальний і власне професійний). Відповіді даються за п'ятибальною шкалою Лайкерта (від «ні» = 0 до «так» = 4).

**Результати за Опитувальником професійної життєстійкості О. Кокуна
(жінки n = 851, чоловіки n = 406)**

Показник	Можливий кількісний діапазон	Стать	M	SD
Загальний рівень професійної життєстійкості	0 – 96 балів	чол.	62,32	13,70
		жін.	64,04	12,44
		разом	63,48	12,88
Професійна включеність	0 – 36 балів	чол.	19,84	5,37
		жін.	21,17	4,96
		разом	20,74	5,13
Професійний контроль	0 – 36 балів	чол.	20,75	5,03
		жін.	21,33	4,95
		разом	21,14	4,98
Прийняття виклику	0 – 36 балів	разом	21,60	4,93
Емоційний компонент	0 – 24 бали	чол.	15,93	4,09
		жін.	16,79	3,67
		разом	16,52	3,83
Мотиваційний компонент	0 – 24 бали	чол.	16,72	4,10
		жін.	17,18	3,92
		разом	17,03	3,98
Соціальний компонент	0 – 24 бали	чол.	14,31	4,50
		жін.	14,87	4,21
		разом	14,69	4,31
Професійний компонент	0 – 24 бали	разом	15,24	3,83

На відміну від попередніх даних щодо загальної життєстійкості, рівень професійної життєстійкості не демонстрував значного зниження у порівнянні з довоєнним періодом (Психофізіологічні закономірності..., 2021). Слід лише відзначити певне переважання такої складової як прийняття виклику над контролем і включеністю, що у мирний час було властиво лише для вибірки військовослужбовців.

Самоефективність за Шкалою Р. Шварцера та М. Єрусалема

У таблиці 4.13 представлені результати за Шкалою самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (Schwarzer & Jerusalem, 1995). Методика включає 10 тверджень, відповіді на які даються за чотирибальною шкалою Лайкерта (від «повністю невірно» = 1 до «повністю вірно» = 4). Загальний

показник самоефективності розраховується як сума відповідей (діапазон: 10–40 балів).

Таблиця 4.13

Результати за Шкалою самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема

Показник	Можливий кількісний діапазон	<i>M</i>	<i>SD</i>
Самоефективність	10 – 40 балів	29,08	5,82

Як і у випадку з резильєнтністю, результати свідчать про достовірне зниження рівня самоефективності ($p < 0,001$) у порівнянні з довоєнними даними. У нашому дослідженні середній показник самоефективності був істотно нижчим, ніж у вибірці 1027 фахівців у довоєнний період ($M = 31,34$; Кокун, 2012). Це може свідчити про зниження почуття особистої компетентності та контролю над власним життям, що є типовим наслідком тривалого впливу стресових ситуацій (Bandura, 1997).

Інтенсивність симптомів ПТСР за Опитувальником Бреслау та ін.

Далі розглянемо дані, отримані за Опитувальником для скринінгу посттравматичного стресового розладу (ПТСР) Н. Бреслау та ін. (Breslau et al., 1999). Методика складається з 7 питань, і якщо респондент дав 4 або більше позитивні відповіді, це свідчить про ймовірність наявності ПТСР.

Як видно з таблиці 4.14, середній показник симптомів ПТСР у вибірці склав 3,55, що є істотно вищим ($p < 0,001$), ніж у військовослужбовців ($n = 43$), які мали бойовий досвід участі в АТО/ООС, де цей показник склав 1,50 (Kokun et al., 2023b).

Таблиця 4.14

Результати за Опитувальником для скринінгу посттравматичного стресового розладу Н. Бреслау та ін. ($n = 1257$)

Показник	Можливий кількісний діапазон	<i>M</i>	<i>SD</i>
Кількість симптомів ПТСР	0 – 10 балів	3,55	1,89

Ще більш суттєвими є відмінності за частотою випадків можливого ПТСР:

- Вибірка цивільного населення під час війни: 50,4% осіб мали 4 або більше позитивні відповіді, що може вказувати на високу ймовірність ПТСР.
- Вибірка військовослужбовців, які брали участь в АТО ($n = 188$) (Kokun et al., 2020): лише 20,2% мали такий рівень симптомів.

Ці результати підтверджують, що цивільне населення під час повномасштабної війни зазнало значно вищого рівня психологічного дистресу, ніж військовослужбовці, які брали участь в АТО. Це узгоджується з дослідженнями, які доводять, що несподівані, невизначені та неконтрольовані загрози мають сильніший вплив на психічне здоров'я, ніж ситуації, де людина може діяти активно та адаптуватися (Hobfoll et al., 2018).

Соматичні симптоми за Гіссенським опитувальником

У таблиці 4.15 наведено результати за Гіссенським опитувальником соматичних скарг (Brähler et al., 2008).

Таблиця 4.15

Результати за Гіссенським опитувальником соматичних скарг (n = 1257, жінки n = 851, чоловіки n = 406)

Показник	Можливий кількісний діапазон	Стать	M	SD
Виснаження	0 – 96 балів	чол.	10,14	6,12
		жін.	12,50	6,27
		разом	11,74	6,31
Шлункові скарги	0 – 36 балів	чол.	4,09	4,08
		жін.	4,23	4,13
		разом	4,19	4,11
Болі в різних частинах тіла	0 – 36 балів	чол.	9,61	5,91
		жін.	11,95	6,31
		разом	11,19	6,28
Серцеві скарги	0 – 24 бали	чол.	4,78	4,91
		жін.	6,54	5,38
		разом	5,97	5,29
Загальна кількість соматичних скарг	0 – 96 балів	чол.	28,62	17,64
		жін.	35,22	18,64
		разом	33,09	18,58

Ця методика дозволяє оцінити 24 соматичні симптоми, згруповані у 4 основні шкали:

- Виснаження
- Шлункові скарги
- Болі у різних частинах тіла
- Серцеві скарги

Сума симптомів формує загальний рівень соматичних скарг, що є індикатором інтенсивності психосоматичних розладів.

Порівняння отриманих за цим опитувальником даних з результатами 192 військовослужбовців, які у 2017-2018 рр. виконували завдання в зоні АТО/ООС (Кокун & Пішко, 2019) показує суттєво більшу кількість соматичних скарг в учасників даного дослідження ($p < ,001$). Так, зокрема, якщо після шести місяців виконання завдань в зоні АТО/ООС середній показник скарг складав, у залежності від підвибірки військовослужбовців, від 11,06 до 17,38, то у нашому дослідженні він досяг рівня 28,62 у чоловіків і 35,22 у жінок.

Посттравматичне зростання за Опитувальником Тедеші та ін.

У таблиці 4.16 наведено результати за Опитувальником посттравматичного зростання-розширенням Р. Тедеші та ін. (Tedeschi et al., 2017).

Таблиця 4.16

Результати за Опитувальником посттравматичного зростання-розширенням Р. Тедеші та ін. (n = 1257, жінки n = 851, чоловіки n = 406)

Показник	Можливий кількісний діапазон	Стать	M	SD
Загальний показник зростання	0 – 125 балів	чол.	53,69	31,32
		жін.	61,43	29,12
		разом	58,93	30,05
Стосунки з оточуючими	0 – 25 балів	чол.	10,73	7,10
		жін.	12,09	6,60
		разом	11,65	6,79
Нові можливості	0 – 25 балів	чол.	10,44	6,31
		жін.	11,66	5,80
		разом	11,27	5,99
Особистісне зміцнення	0 – 25 балів	чол.	9,92	6,86
		жін.	11,04	6,80
		разом	10,68	6,84
Духовні та екзистенційні зміни	0 – 25 балів	чол.	10,96	7,39
		жін.	12,71	7,24
		разом	12,15	7,33
Поцінування життя	0 – 25 балів	чол.	11,63	7,03
		жін.	13,93	6,30
		разом	13,19	6,63

Методика містить 25 тверджень, що оцінюють:

- Стосунки з оточуючими
- Нові можливості
- Особистісне зміцнення
- Духовні та екзистенційні зміни
- Поцінування життя

Сума балів за всіма шкалами формує загальний показник посттравматичного зростання.

Отримані результати свідчать, що найбільш виражені зміни відбулися за шкалою «поцінування життя» ($M = 13,19$). Це значення є достовірно вищим ($p < 0,001$) у порівнянні з іншими аспектами посттравматичного зростання.

Порівняння з міжнародними вибірками (Blight & Norris, 2018) демонструє:

- Рівень посттравматичного зростання у наших респондентів приблизно відповідає показникам учасників Антарктичних експедицій.
- Є вищим за рівень зростання у діючих космонавтів.
- Є нижчим за рівень зростання у космонавтів, які вже завершили свою професійну діяльність.

Ці дані свідчать, що інтенсивний стресовий досвід може сприяти розвитку особистості, однак важливими є умови, за яких цей досвід перетворюється на ресурс для психологічного розвитку (Calhoun & Tedeschi, 2006).

Психодіагностичні показники у підгрупах залежно від ступеня особистого досвіду війни

Наступний етап аналізу передбачав дослідження психодіагностичних характеристик респондентів, виділених за ступенем впливу негативних обставин та подій війни, а також з урахуванням їхнього віку та рівня освіти. У дослідженні використовувалися ключові показники шести психодіагностичних методик.

У таблиці 4.17 наведено результати психодіагностики для груп респондентів, виділених залежно від ступеня особистого досвіду війни. Розподіл підгруп здійснювався за принципом ієрархічної градації: якщо респондент одночасно належав до декількох підгруп, він був віднесений до тієї, що розташована вище у списку, який умовно відображає рівень стресового впливу війни.

Психодіагностичні результати у залежності від ступеню негативного особистого досвіду під час війни

Особистий досвід під час війни	Резильєнтність		Професійна життєстійкість		Самоефективність		Кількість симптомів ПТСР		Кількість соматичних скарг		Посттравматичне зростання	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
1. Особиста участь у бойових діях (n=31)	27,9	7,1	63,8	11,3	30,8	4,0	3,1	2,1	31,8	21,2	48,8	27,6
2. Особиста участь у іншій діяльності в зоні бойових дій (n=48)	24,4	8,0	65,0	12,1	29,7	6,0	3,2	1,9	30,8	20,8	61,1	26,0
3. Перебування на окупованих територіях (n=179)	22,3	7,9	65,6	12,9	29,6	5,9	3,8	1,8	35,6	17,9	60,0	29,2
4. Несення служби під час війни в складі ЗСУ, ТрО, силових структур тощо (n=38)	27,0	6,2	66,6	11,4	30,3	5,8	2,5	2,0	22,1	17,4	68,5	29,5
5. Волонтерська робота (n=234)	25,4	7,1	65,0	11,8	30,3	5,4	3,3	1,9	31,6	18,6	64,0	30,9
6. Вимушений переїзд за кордон (n=56)	21,1	8,3	63,1	14,3	28,4	5,4	3,7	1,8	34,6	17,7	60,6	31,
7. Вимушений переїзд у межах України (n=211)	20,5	7,6	63,0	13,2	28,0	5,8	3,9	1,8	35,0	19,3	58,5	27,9
8. Місце перебування не змінювалося (n=460)	22,2	8,0	61,7	13,1	28,5	6,0	3,5	1,9	33,1	17,9	55,6	30,9

Рівень резильєнтності у різних підгрупах

Респонденти чітко розподілилися на дві групи залежно від характеру їхнього досвіду війни:

1. Перша група мала «діяльнісний» досвід війни, до якої входили респонденти, що:

- брали особисту участь у бойових діях;
- несли службу в ЗСУ, ТрО або силових структурах під час війни;
- здійснювали волонтерську діяльність у зоні бойових дій.

Для цієї групи середній рівень резильєнтності становив 24,4–27,9. Найвищі показники резильєнтності ($M = 27,9$) мали ті, хто брав безпосередню участь у бойових діях.

2. Друга група включала осіб із «пасивним» досвідом війни, до яких належали респонденти, які:

- перебували на окупованих територіях;
- були вимушено переміщені (в межах України або за кордон);
- залишилися на місці проживання без змін.

Для цієї групи рівень резильєнтності був достовірно нижчим ($p < 0,001$), становлячи 20,5–22,3, що вказує на вищу психологічну вразливість таких респондентів.

Фактори, що впливають на рівень резильєнтності

- Початковий рівень резильєнтності:

Респонденти з вищим рівнем резильєнтності спочатку мали більшу ймовірність долучитися до активної діяльності (наприклад, волонтерства чи військової служби). Це підтверджується дослідженнями, які демонструють, що особи з високою самооцінкою та життєстійкістю частіше реагують на кризу діями (Bonanno et al., 2012).

- Вплив діяльності на підвищення резильєнтності:

Також «діяльнісний» досвід війни міг сприяти розвитку резильєнтності. Це узгоджується з концепціями, які доводять, що залученість у значущу діяльність під час кризи допомагає зберігати психологічну стійкість (Hobfoll et al., 2015).

Рівень професійної життєстійкості та самоєфективності

Найнижчі показники професійної життєстійкості ($M = 61,7–63,1$) та самоєфективності виявлено у групах із «пасивним» досвідом війни (переїзд, окупація, відсутність змін).

Натомість, найвищі значення цих показників ($M = 63,8–66,6$) мали респонденти з активною участю у воєнних подіях (волонтери, військовослужбовці). Це підтверджує, що професійна включеність та почуття контролю над ситуацією є ключовими факторами життєстійкості.

Симптоми ПТСР та соматичні скарги

Найвища кількість симптомів ПТСР ($M = 3,5–3,9$) виявлена у підгрупах із «пасивним» досвідом війни, що істотно перевищує ($p < 0,001$) рівень у групах із «діялісним» досвідом ($M = 2,5–3,3$). Це узгоджується з науковими даними, які доводять, що відсутність можливості контролювати ситуацію та діяти є одним із головних факторів розвитку ПТСР (Schnurr & Green, 2004).

Аналогічна тенденція спостерігалася і щодо соматичних скарг:

- У групах із «діяльним» досвідом війни цей показник знаходився у межах $M = 22,1-31,8$.
- У групах із «пасивним» досвідом війни — $M = 33,1-35,6$ ($p < 0,001$).

Рівень посттравматичного зростання

Найвищий рівень посттравматичного зростання ($M = 68,5$) зафіксовано у групі військовослужбовців ЗСУ, ТрО та силових структур. Також високий рівень ($M = 64,0$) мав підгрупа волонтерів. Це підтверджує гіпотезу про те, що волонтерство під час кризових ситуацій сприяє особистісному зростанню (Calhoun & Tedeschi, 2006). Натомість найнижчий рівень посттравматичного зростання виявлено у групі з бойовим досвідом, що може бути пояснено тривалою дією стресового фактора та необхідністю часу для осмислення змін.

Психодіагностичні показники у підгрупах залежно від вимушених професійних змін

У таблиці 4.18 наведено результати психодіагностики для груп респондентів, виділених залежно від наявності або відсутності змін у професійній діяльності під час війни.

Таблиця 4.18

Психодіагностичні результати у залежності від вимушених професійних змін, що відбулися під час війни

Вимушені професійні зміни, що відбулися під час війни	Резильєнтність		Професійна життєстійкість		Самоефективність		Кількість симптомів ПТСР		Кількість соматичних скарг		Посттравматичне зростання	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. Втрата місця роботи без наявної можливості знайти нову ($n=330$)	21,3	8,2	64,4	13,8	28,4	6,2	4,0	1,8	36,8	19,7	57,4	29,8
2. Вимушений перехід на іншу роботу чи посаду ($n=136$)	22,7	8,3	60,8	13,3	28,8	5,7	3,7	1,9	31,6	18,4	56,6	29,9
3. Втрата чи зміна місця навчання ($n=14$)	20,6	9,7	60,4	19,6	26,5	8,3	4,5	2,4	35,6	21,6	61,6	22,0
4. Ніяких змін не відбулося ($n=777$)	23,6	7,6	63,6	12,2	29,5	5,6	3,3	1,9	31,7	17,9	59,9	30,3
$p <$,001 ₁₋₄		,01 ₁₋₂		,01 ₁₋₄		,001 ₁₋₄ ,05 ₄₋₂₃		,001 ₁₋₄ ,01 ₁₋₂		—	

Найвищі показники резильєнтності та самоефективності ($p < 0,01 - 0,001$) зафіксовано у групі, яка не зазнала змін у професійній сфері ($M = 23,6$ та $M = 29,5$ відповідно). Натомість найнижчі показники ($M = 21,3$ та $M = 28,4$) мали ті, хто втратив роботу без можливості знайти нову.

Показник професійної життєстійкості виявився найвищим у підгрупі, яка втратила роботу ($M = 64,4$), що може свідчити про мобілізацію ресурсів у відповідь на кризу. Найбільша кількість симптомів ПТСР і соматичних скарг зафіксована у групі, яка втратила роботу ($p < 0,05-0,001$), що свідчить про значний психологічний вплив професійної невизначеності.

Психодіагностичні показники залежно від змін матеріального статусу під час війни

Наступним аспектом аналізу є дослідження впливу матеріальних змін під час війни на психодіагностичні результати респондентів (див. таблицю 4.19).

Таблиця 4.19

Психодіагностичні результати у залежності від змін матеріального статусу під час війни

Зміни матеріального статусу під час війни	Резильєнтність		Професійна життєстійкість		Самоефективність		Кількість симптомів ПТСР		Кількість соматичних скарг		Посттравматичне зростання	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. Матеріальне становище істотно погіршилося ($n=468$)	21,3	8,4	63,1	14,2	28,4	6,4	4,2	1,9	38,8	19,8	57,8	29,8
2. Матеріальне становище погіршилося ($n=552$)	23,4	7,5	63,7	12,1	29,3	5,6	3,3	1,8	30,8	16,6	58,6	29,4
3. Матеріальне становище не змінилося ($n=193$)	24,4	7,5	63,6	12,2	29,7	5,0	2,8	1,9	28,5	17,5	61,7	32,2
4. Матеріальне становище покращилося ($n=44$)	26,5	6,0	63,9	11,8	30,5	5,4	3,0	1,8	21,3	16,7	62,9	31,0
$p <$,001 _{1-2,3,4} ,01 ₂₋₄		-		,01 _{1-2,3} ,05 ₁₋₄		,001 _{1-2,3,4} ,001 ₂₋₃		,001 _{1-2,3,5} ,001 ₂₋₄ ,05 ₃₋₄		-	

Отримані результати свідчать про чітку тенденцію: зі зростанням ступеня погіршення матеріального становища достовірно ($p < 0,05-0,001$) знижуються рівні резильєнтності та самоефективності, а також підвищується кількість симптомів ПТСР і соматичних скарг. Ці результати узгоджуються з концепцією збереження ресурсів (Hobfoll et al., 2015), яка стверджує, що втрата матеріальних ресурсів є одним із найбільш значущих стресорів, оскільки підриває базові почуття безпеки та контролю.

Зниження резильєнтності у респондентів, які втратили значну частину своїх матеріальних ресурсів, можна пояснити тим, що економічна нестабільність підвищує рівень невизначеності, що є додатковим фактором психологічного дистресу (Bonanno et al., 2012). Зростання симптомів ПТСР у цієї групи підтверджує, що фінансові втрати можуть призводити до довготривалого стресу, оскільки люди відчують безпорадність у ситуаціях, що виходять за межі їхнього контролю (Schnurr & Green, 2004).

Водночас, показники професійної життєстійкості та посттравматичного зростання між групами достовірно не відрізнялися. Це може свідчити про те, що навіть в умовах фінансових втрат люди зберігають прагнення до професійного розвитку та особистісного зростання.

Психодіагностичні показники залежно від пошкодження житла під час війни

У таблиці 4.20 представлені результати аналізу психоемоційного стану респондентів залежно від наявності або відсутності пошкоджень їхнього житла під час війни.

Результати свідчать, що у респондентів, житло яких залишилося неушкодженим, рівень резильєнтності був значно вищим, а рівень симптомів ПТСР та соматичних скарг – нижчим ($p < 0,05-0,001$). Це узгоджується з дослідженнями, які вказують на те, що руйнування домівки є одним із ключових тригерів для розвитку ПТСР (Layne et al., 2007). Втрата житла асоціюється не лише з економічною нестабільністю, але й із втратою почуття безпеки, що призводить до підвищеного рівня тривожності та посттравматичних симптомів (UNHCR, 2023).

Водночас, рівень професійної життєстійкості не відрізнявся між групами, що може вказувати на те, що професійна сфера стає для людей ресурсом відновлення навіть у ситуаціях втрати житла.

Психодіагностичні результати у залежності від ступеню ушкодження під час війни житла

Ступінь ушкодження під час війни житла	Резильєнтність		Професійна життєстійкість		Самоефективність		Кількість симптомів ПТСР		Кількість соматичних скарг		Посттравматичне зростання	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. Житло повністю втрачене або зруйноване (<i>n</i> =59)	21,5	8,2	63,6	14,7	28,3	6,1	3,9	1,6	36,5	20,6	62,8	27,8
2. Житло серйозно пошкоджене (<i>n</i> =27)	21,3	6,0	62,3	18,5	29,2	5,8	4,4	1,6	40,3	20,7	65,4	29,4
3. Житло зазнало часткових ушкоджень (<i>n</i> =118)	21,3	8,7	64,3	15,6	28,9	6,0	3,8	1,9	37,4	19,4	59,1	29,8
4. Житло не постраждало (<i>n</i> =1053)	23,2	7,8	63,4	12,3	29,2	5,8	3,5	1,9	32,2	18,2	58,5	30,2
<i>p</i> <	,05 ₃₋₄		–		–		,05 _{1,2-4}		,01 ₃₋₄ ,05 ₂₋₄		–	

Психодіагностичні показники залежно від отриманих поранень, фізичних ушкоджень або втрати близьких

У таблиці 4.21 представлено результати психодіагностичного аналізу залежно від:

- отримання власних поранень чи фізичних ушкоджень;
- отримання поранень або фізичних ушкоджень близькими;
- загибелі близьких під час війни.

Психодіагностичні результати у залежності від наявності поранень чи інших фізичних ушкоджень власних або близьких, а також загибелі близьких

Показники		Резильєнтність		Професійна життєстійкість		Самоефективність		Кількість симптомів ПТСР		Кількість соматичних скарг		Посттравматичне зростання	
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Чи отримав поранення чи інші фізичні ушкодження	Так (n=26)	24,8	9,0	67,9	10,7	30,0	5,5	4,0	2,1	39,0	21,7	58,5	33,1
	Ні (n=2131)	22,8	7,9	63,4	12,9	29,1	5,8	3,5	1,9	33,0	18,5	58,9	30,0
<i>p</i> <		–		–		–		–		–		–	
Чи отримав поранення чи інші фізичні ушкодження хтось із близьких	Так (n=173)	23,9	8,1	65,6	12,8	30,0	5,7	3,8	1,9	35,5	19,0	63,5	30,8
	Ні (n=1081)	22,7	7,9	63,1	12,9	28,9	5,8	3,5	1,9	32,7	18,5	58,2	29,9
<i>p</i> <		–		,05		,05		,05		–		,05	
Чи загинув внаслідок війни хтось із близьких	Так (n=128)	22,8	8,1	63,6	12,6	29,1	5,7	4,0	2,0	36,2	19,3	57,9	29,0
	Ні (n=1121)	22,9	7,9	63,5	12,9	29,1	5,8	3,5	1,9	32,7	18,5	59,1	30,2
<i>p</i> <		–		–		–		,05		,05		–	

Отримані результати засвідчують наступні закономірності:

1. Поранення чи фізичні ушкодження власні або близьких:

- Власні поранення чи фізичні ушкодження (n = 26) не призвели до значущих відмінностей у психодіагностичних показниках. Це можна пояснити невеликою чисельністю вибірки, а також тим, що отримання травми може супроводжуватися мобілізацією психологічних ресурсів.

- Поранення чи фізичні ушкодження у близьких (n = 173) призвели до достовірного підвищення рівня професійної життєстійкості, самоефективності та посттравматичного зростання ($p < 0,05$), проте також супроводжувалися підвищеним рівнем симптомів ПТСР.

Ці результати узгоджуються з даними про те, що переживання травматичних подій стосовно близьких активізує механізми посттравматичного зростання (Tedeschi et al., 2017), але водночас спричиняє сильніший стрес (Schnurr & Green, 2004).

2. Загибель близьких під час війни (n = 128):

- Згідно з отриманими даними, у цієї групи респондентів рівень симптомів ПТСР та соматичних скарг був значно вищим ($p < 0,05$), що є закономірним наслідком переживання втрати.

Втрата близьких внаслідок війни є потужним предиктором розвитку ПТСР (Bonanno et al., 2012), оскільки супроводжується складним процесом горювання, що включає почуття провини, гніву, відчаю та тривалої психологічної дезадаптації.

Психодіагностичні результати залежно від досвіду небезпеки для власного життя

У таблиці 4.22 представлено дані щодо взаємозв'язку між ступенем небезпеки для власного життя під час війни та психодіагностичними показниками респондентів.

Таблиця 4.22

Психодіагностичні результати у залежності від досвіду небезпеки для власного життя

Ступінь небезпеки для власного життя	Резильєнтність		Професійна життєстійкість		Самооефективність		Кількість симптомів ПТСР		Кількість соматичних скарг		Посттравматичне зростання	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
1. Зазнав надзвичайно сильної небезпеки для життя (n=114)	21,6	8,9	65,6	14,2	29,6	5,9	4,0	1,8	39,3	20,6	62,4	30,3
2. Зазнав сильної небезпеки для життя (n=171)	21,6	8,0	63,6	14,0	28,6	5,6	3,9	1,8	37,4	19,9	61,4	28,4
3. Зазнав епізодичної небезпеки для життя (n=416)	23,1	7,9	63,5	12,7	29,1	5,9	3,8	1,9	33,5	17,9	57,9	28,9
4. Зазнав незначної небезпеки для життя (n=276)	22,8	7,4	62,7	12,1	28,3	5,3	3,3	1,9	30,4	17,1	59,4	31,7
5. Не зазнав небезпеки для життя (n=280)	23,8	7,9	63,2	12,6	29,8	6,2	3,1	1,9	30,1	18,2	57,1	31,0
$p <$,01 ₂₋₅ ,05 ₁₋₅		,05 ₁₋₄		,01 ₄₋₅ ,05 _{1,3-4} ,05 ₂₋₅		,001 _{1-4,5} ,001 _{2-4,5} ,001 _{3-4,5}		,001 _{1-4,5} ,001 _{2-4,5} ,01 ₁₋₃ ,05 _{3-2,4,5}		—	

Отримані результати свідчать про наявність чіткої закономірності: чим вищим був рівень самооцінки небезпеки для життя, тим більше симптомів ПТСР та соматичних скарг фіксувалося у респондентів. Ця тенденція підтверджується наявністю статистично значущих відмінностей ($p < 0,05 - 0,001$) між більшістю підгруп, що вказує на лінійну залежність між пережитою загрозою життю та психічним та фізичним станом. Такі результати узгоджуються з сучасними дослідженнями моделі кумулятивного стресу (Laune et al., 2007), яка вказує, що тривала дія загрози життю є найпотужнішим тригером для розвитку ПТСР.

Водночас, рівень резильєнтності, професійної життєстійкості та самоефективності не демонстрував такої ж лінійної залежності від рівня небезпеки для життя. Це може свідчити про компенсаторний ефект психологічних механізмів адаптації, що дозволяють окремим особам зберігати професійну включеність та ефективність навіть у критичних ситуаціях.

Психодіагностичні результати залежно від змін фізичного та емоційного стану

У таблицях 4.23 та 4.24 наведено результати аналізу впливу змін фізичного здоров'я та емоційного стану респондентів під час війни на їхні психодіагностичні показники.

Таблиця 4.23

Психодіагностичні результати у залежності від зміни стану здоров'я за час війни

Самооцінка зміни стану здоров'я за час війни	Резильєнтність		Професійна життєстійкість		Самоефективність		Кількість симптомів ПТСР		Кількість соматичних скарг		Посттравматичне зростання	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
1. Стан здоров'я істотно погіршився (n=130)	18,6	8,9	61,6	16,8	28,1	6,8	4,7	1,6	53,5	18,7	61,0	31,4
2. Стан здоров'я погіршився (n=609)	22,1	7,5	64,2	12,0	28,7	5,6	3,9	1,8	37,0	15,7	59,6	28,9
3. Стан здоров'я не змінився (n=490)	24,8	7,5	63,4	12,6	29,8	5,7	2,9	1,8	23,5	15,4	57,9	30,7
4. Стан здоров'я покращився/істотно покращився (n=28)	23,6	8,3	59,4	15,5	27,9	6,8	3,0	1,7	21,3	18,3	52,6	37,8
$p <$,001 _{1-2,3} ,001 ₂₋₃ ,01 ₁₋₄		,05 _{1-2; 2-4}		,001 ₂₋₃ ,01 ₁₋₃		,001 _{1-2,3,4} ,001 ₂₋₃		,001 _{1-2,3,4} ,001 _{2-3,4}		-	

Отримані результати підтверджують наявність тісного взаємозв'язку між погіршенням здоров'я, емоційного стану та підвищенням рівня симптомів ПТСР та соматичних скарг ($p < 0,01 - 0,001$). Такі результати відповідають теоретичним положенням моделі стрес-сприйняття-адаптації (Lazarus & Folkman, 1984), яка доводить, що сприйняття загрози здоров'ю є ключовим фактором психологічного дистресу.

Рівень резильєнтності також достовірно знижувався ($p < 0,01 - 0,001$) разом із погіршенням стану здоров'я та емоційного стану. Це свідчить про те, що хоча резильєнтність є відносно стабільною рисою особистості (Hobfoll et al., 2015), вона може знижуватися під впливом тривалих стресогенних факторів, таких як погіршення фізичного стану. А з іншого боку, цілком можна припустити, що стан здоров'я під впливом стресу у осіб із нижчим рівнем резильєнтності погіршується більш виражено.

Таблиця 4.24

Психодіагностичні результати у залежності від зміни емоційного стану за час війни

Самооцінка зміни емоційного стану за час війни	Резильєнтність		Професійна життєстійкість		Самоефективність		Кількість симптомів ПТСР		Кількість соматичних скарг		Посттравматичне зростання	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
1. Емоційний стан істотно погіршився (n=433)	18,9	8,1	63,4	14,0	27,7	6,3	4,7	1,6	42,5	18,7	57,7	29,3
2. Емоційний стан погіршився (n=657)	24,2	6,8	64,0	12,1	29,5	5,4	3,2	1,8	30,3	16,3	61,2	29,3
3. Емоційний стан не змінився (n=137)	27,7	6,9	61,1	12,6	30,8	5,3	1,8	1,4	20,0	14,4	49,8	33,0
4. Емоційний стан покращився/істотно покращився (n=130)	29,4	7,4	65,0	12,8	31,6	6,0	2,4	1,4	18,5	14,9	68,5	35,0
$p <$,001 _{1-2,3,4} ,001 _{2-3,4}		,05 ₂₋₃		,001 _{1-2,3,4} ,01 ₂₋₃ ,05 ₂₋₄		,001 _{1-2,3,4} ,001 ₂₋₃ ,01 ₂₋₄ ,05 ₃₋₄		,001 _{1-2,3,4} ,001 _{2-3,4}		,001 ₂₋₃ ,01 _{1-3; 3-4} ,05 ₁₋₄	

Водночас, рівень самоефективності залишався стабільно вищим у підгрупах зі стабільним або позитивним емоційним станом ($p < 0,05 - 0,001$). Це узгоджується з дослідженнями Bandura (1997), які демонструють, що позитивне емоційне тло є важливим чинником підтримки самомотивації та впевненості у власних силах.

Психодіагностичні результати залежно від оцінки змін життєвих перспектив

У таблиці 4.25 представлено дані щодо взаємозв'язку між оцінкою змін власних життєвих перспектив та психодіагностичними показниками респондентів.

Таблиця 4.25

Психодіагностичні результати залежно від оцінки зміни внаслідок війни життєвих перспектив

Оцінка власних життєвих перспектив на момент опитування	Резильєнтність		Професійна життєстійкість		Самоефективність		Кількість симптомів ПТСР		Кількість соматичних скарг		Посттравматичне зростання	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
1. Життєві перспективи суттєво погіршилися (n=296)	18,6	8,0	62,2	14,8	26,9	6,5	4,6	1,7	41,9	20,0	53,6	30,2
2. Життєві перспективи погіршилися (n=423)	21,7	7,4	63,1	12,7	28,5	5,8	3,8	1,7	34,2	17,1	57,2	28,4
3. Життя відновиться на попередньому рівні, або близькому до нього (n=333)	25,0	7,1	64,0	12,0	30,2	5,1	3,0	1,8	28,7	16,8	60,7	29,6
4. Оцінюю свої життєві перспективи переважно оптимістично (n=178)	27,6	6,0	65,3	11,8	31,3	4,4	2,5	1,7	26,1	16,3	67,4	31,7
5. Оцінюю свої життєві перспективи безумовно оптимістично (n=27)	27,6	6,0	65,3	11,8	31,3	4,4	2,5	1,7	26,1	16,3	67,4	31,7
<i>p</i> <	,001 _{1-2,3,4,5} ,001 _{2-3,4,5} ,001 _{3-4,5} ,05 ₄₋₅		,05 _{1,2-4}		,001 _{1-2,3,4,5} ,001 _{2-3,4,5} ,001 ₃₋₅ ,01 ₄₋₅ ,05 ₃₋₄		,001 _{1-2,3,4,5} ,001 _{2-3,4,5} ,001 ₃₋₅ ,01 ₃₋₄ ,01 ₄₋₅		,001 _{1-2,3,4,5} ,001 _{2-3,4,5} ,01 ₃₋₅ ,05 ₄₋₅		,001 _{1,2-4} ,01 ₁₋₃ ,05 ₁₋₅ ,05 ₃₋₄	

Отримані результати свідчать про наявність чіткої закономірності: разом із підвищенням рівня оптимізму щодо власних життєвих перспектив різко зростають показники резильєнтності, професійної життєстійкості, самоефективності та посттравматичного зростання, а кількість симптомів ПТСР та соматичних скарг, навпаки, суттєво зменшується ($p < 0,05-0,001$). Ці результати узгоджуються з концепцією посттравматичного зростання

(Tedeschi & Calhoun, 2004), яка стверджує, що позитивне переосмислення життєвих перспектив є важливим ресурсом адаптації після пережитої кризи.

Оптимістична оцінка життєвих перспектив також може бути ключовим чинником підвищення резильєнтності та самоефективності. Це підтверджується дослідженнями Fredrickson (2001), згідно з якими позитивне мислення сприяє розширенню когнітивних ресурсів та активізації особистісного потенціалу.

Натомість респонденти, які мали негативну оцінку власного майбутнього, демонстрували значно вищий рівень симптомів ПТСР та соматичних скарг. Це узгоджується з дослідженнями Vonanno et al. (2012), які вказують, що сприйняття майбутнього як загрозливого може підсилювати хронічний стрес та ускладнювати процес адаптації до травматичних подій.

Завершимо аналіз результатів психодіагностики, розглянувши їх у розрізі вікових категорій респондентів (таблиця 4.26) та рівня їхньої освіти (таблиця 4.27).

Психодіагностичні результати залежно від віку респондентів

У таблиці 4.26 представлено порівняльні дані щодо психодіагностичних показників респондентів різних вікових груп.

Таблиця 4.26

Психодіагностичні результати залежно від віку респондентів

Вікова група	Резильєнтність		Професійна життєстійкість		Самоефективність		Кількість симптомів ПТСР		Кількість соматичних скарг		Посттравматичне зростання	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
1. 18–30 років	22,9	7,8	61,5	12,2	29,4	5,8	3,7	2,0	31,2	18,5	62,3	29,7
2. 31–40 років	22,3	7,6	62,7	13,6	28,6	6,0	3,7	1,9	34,1	19,4	57,8	30,9
3. 41–50 років	22,8	8,1	63,4	12,7	29,0	5,8	3,6	1,9	34,1	18,1	60,0	29,4
4. 51–60 років	23,1	8,2	65,2	12,4	29,2	5,5	3,4	1,8	32,1	18,4	56,9	29,1
5. 61+ років	24,4	8,4	65,7	12,5	30,5	5,9	2,9	1,7	30,4	17,4	58,3	32,3
$p <$,05 ₂₋₅		,01 _{1-4,5} ,05 _{2-4,5}		,01 _{2,3-5}		,001 _{2,3-5} ,01 _{1-4;4-5} ,05 ₂₋₄		,05 _{2,3-5}		–	

Результати аналізу демонструють, що з віком спостерігається поступове підвищення рівня резильєнтності, професійної життєстійкості та самоефективності, а також зменшення вираженості симптомів ПТСР і соматичних скарг. Такі тенденції в багатьох випадках є статистично

достовірними ($p < ,05-001$). Подібні закономірності підтверджуються міжнародними дослідженнями (Bonanno et al., 2012), які вказують, що резильєнтність, як правило, зростає з віком, оскільки люди накопичують досвід подолання труднощів, розвивають адаптивні стратегії та підвищують толерантність до стресу.

Серед молодших респондентів (18–30 років) було зафіксовано підвищений рівень симптомів ПТСР, що узгоджується з дослідженнями щодо вразливості молодих людей до стресу (Schnurr & Green, 2004). Це може пояснюватися меншим життєвим досвідом у подоланні тривалих кризових ситуацій, а також тим, що молодь частіше стикається з невизначеністю щодо майбутнього, що є потужним стресогенним фактором (Hobfoll et al., 2015). Вищі показники резильєнтності та професійної життєстійкості у вікових групах 40+ років можуть бути пов'язані з більшою психологічною гнучкістю та стратегічним мисленням у кризових ситуаціях.

Психодіагностичні результати залежно від рівня освіти респондентів

У таблиці 4.27 наведено результати аналізу впливу рівня освіти на психодіагностичні показники.

Таблиця 4.27

Психодіагностичні результати залежно від рівня освіти респондентів

Освіта	Резильєнтність		Професійна життєстійкість		Самоефективність		Кількість симптомів ПТСР		Кількість соматичних скарг		Посттравматичне зростання	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. Неповна середня	23,2	10,1	57,7	20,1	27,2	7,3	3,9	2,2	41,9	27,6	59,7	37,4
2. Середня або середня спеціальна	23,0	8,5	62,7	13,8	29,2	6,3	3,8	2,0	35,3	19,2	63,4	31,0
3. Вища	22,7	7,7	64,2	12,6	29,1	5,7	3,5	1,9	32,9	18,3	58,7	29,4
4. Науковий ступінь або аспірантура	23,7	7,9	60,6	11,1	29,1	5,6	3,2	1,9	29,4	17,4	51,6	30,6
$p <$	–		,01 ₃₋₄		–		,01 ₂₋₄ ,05 ₂₋₃		,01 ₂₋₄ ,05 ₃₋₄		,01 ₂₋₄ ,05 ₂₋₃	

Виявлено тенденцію до зменшення кількості симптомів ПТСР та соматичних скарг зі зростанням рівня освіти ($p < ,05-01$). Освіта може виступати як фактор стресостійкості, оскільки вона сприяє розвитку аналітичного мислення, здатності до рефлексії та пошуку адаптивних

стратегій поведінки у складних ситуаціях. Цікаво, що у групі респондентів із середньою та середньою спеціальною освітою зафіксовано найвищий рівень посттравматичного зростання ($p < ,05- ,001$).

Прогностичні моделі резильєнтності та професійної життєстійкості

За допомогою множинного лінійного регресійного аналізу (forward method) було визначено найбільш тісно взаємопов'язані діагностичні показники для прогнозування рівня резильєнтності та професійної життєстійкості.

Прогностична модель резильєнтності

У таблиці 4.28 наведено результати аналізу впливу різних факторів на рівень резильєнтності.

Таблиця 4.28

Повна прогностична модель резильєнтності

Предиктори	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>B</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
(Константа)	<i>F</i> = 259,9 <i>p</i> < ,001	,56	5,64		5,66	< ,001
Самоефективність			0,71	0,52	23,70	< ,001
Кількість симптомів ПТСР			-0,79	-0,19	-8,26	< ,001
Особистісне зміцнення			0,32	0,27	8,04	< ,001
Стосунки з оточуючими			0,12	0,11	3,40	,001
Виснаження			-0,13	-0,10	-4,54	< ,001
Поцінування життя			0,09	0,09	2,52	,012

Примітка: Forward method; критерій: ймовірність *F* для включення < ,05.

Модель виявилася високоінформативною ($R = ,75$, $R^2 = ,56$), що свідчить про можливість пояснення 56% дисперсії рівня резильєнтності через шість основних факторів. Найбільш інформативним предиктором резильєнтності виступає самоефективність, що підтверджує попередні дослідження щодо її ролі у процесах психологічної адаптації.

Зворотний вплив на резильєнтність мають симптоми ПТСР та виснаження, що узгоджується з моделлю збереження ресурсів (Hobfoll, 2015), згідно з якою виснаження психічних та фізичних ресурсів знижує здатність до адаптації. Три компоненти посттравматичного зростання (особистісне зміцнення, стосунки з оточуючими та поцінування життя) також увійшли до моделі, що підтверджує їхню роль як ресурсних чинників у процесі подолання стресу.

Прогностична модель професійної життєстійкості

У таблиці 4.29 наведено результати аналізу впливу факторів на рівень професійної життєстійкості.

Повна прогностична модель професійної життєстійкості

Предиктори	R	R²	B	Beta	t	p
(Константа)	,48		34,75		21,28	< ,001
Самоефективність	$F = 188,8$,23	0,81	0,37	14,31	< ,001
Стосунки з оточуючими	$p < ,001$		0,45	0,24	9,28	< ,001

Примітка: Forward method; критерій: ймовірність F для включення < ,05.

Модель також є інформативною ($R = ,48$, $R^2 = ,23$), пояснюючи 23% дисперсії загального рівня професійної життєстійкості. Як і у випадку з резильєнтністю, на першому місці серед предикторів знаходиться самоефективність. Окрім цього, значущим чинником виявився рівень підтримуючих стосунків з оточуючими, що підтверджує роль соціальної підтримки у професійній адаптації.

Змістовне наповнення двох моделей наочно засвідчують переважну важливість резильєнтності як для збереження психічного здоров'я, так і для ефективної життєдіяльності в цілому, а професійної життєстійкості – для збереження професійного здоров'я та ефективної професійної діяльності.

4.2.2. Динаміка змін показників резильєнтності та ментального здоров'я дорослого населення під час війни

Аналізуючи тенденції у рівнях резильєнтності та ментального здоров'я дорослого населення України, що були встановлені у червні-липні 2022 року, ми констатували їхній вкрай несприятливий характер, що є закономірним наслідком тривалого впливу екстремальних умов війни. У даному підрозділі розглянемо, які зміни відбулися у цих показниках ще через 7 місяців, у другій половині першого року війни.

Методика та вибірка дослідження

Другий етап дослідження проводився у січні-лютому 2023 року.

Тим 1224 респондентам, які у першій серії дослідження (червень-липень 2022 р.) виявили бажання отримати свої результати психодіагностики та надали електронні адреси, було надіслано запрошення взяти участь у повторному дослідженні.

358 осіб (258 жінок і 100 чоловіків) взяли участь у другій серії, що становить дещо більше третини від початкової вибірки.

Фактори, що вплинули на зменшення кількості учасників у другому етапі:

- Природне зменшення респондентів у довготривалих дослідженнях, що є типовим для лонгітюдних експериментів (Lüdtke et al., 2011).
- Продовження впливу інтенсивних стресових чинників війни у проміжку між першою та другою серією дослідження, що могло сприяти зниженню мотивації учасників.
- Регулярні та тривалі відключення електропостачання під час проведення другої серії дослідження, які ускладнювали доступ респондентів до онлайн-опитування.
- Близько 10% електронних адрес стали недійсними упродовж 7 місяців, що також скоротило кількість потенційних учасників повторного дослідження.

Основні результати: тенденції змін у динаміці

Порівняння результатів першої та другої серії дослідження показало, що жоден із 22 діагностичних показників не покращився. 11 показників зазнали достовірного погіршення, а ще 11 залишилися без змін.

Серед показників, що залишилися стабільними:

- Резильєнтність, що підтверджує її відносну стабільність навіть за умов тривалого стресового впливу.
- Кількість симптомів ПТСР, що може вказувати на перехід від гострих реакцій на стрес до хронічного ПТСР, який часто розвивається у людей, що переживають війни.
- Соматичні скарги (загальна кількість), хоча окремі їх компоненти зазнали змін.

Показники, що достовірно погіршилися (таблиця 4.30):

- Знизилися шість із восьми компонентів професійної життєстійкості, зокрема загальний рівень професійної життєстійкості.
- Погіршився рівень самоефективності, що узгоджується з даними, отриманими у воєнних конфліктах, де зниження відчуття особистої спроможності є типовим наслідком тривалої дії стресу (Bandura, 1997).
- Знизилися три з шести компонентів посттравматичного зростання, включаючи загальний показник зростання, що свідчить про загальне пригнічення механізмів адаптації в умовах тривалого стресу (Tedeschi & Calhoun, 2004).

Збільшилися шлункові соматичні скарги, що узгоджується з даними про вплив хронічного стресу на функціонування шлунково-кишкового тракту (Hobfoll et al., 2015).

Тобто можна констатувати закономірне продовження тенденції до погіршення ментального здоров'я наших співгромадян і у другій половині першого року війни.

Таблиця 4.30
Порівняння психодіагностичних результатів, отриманих у I та II серіях дослідження

Назва методики	Показники	Серія дослідж.	M	SD	t	p	
Опитувальник професійної життєстійкості О. Кокуна	Загальний рівень професійної життєстійкості	I	63,48	12,20	3,78	<,001	
		II	61,12	13,81			
	Професійна включеність	I	21,03	5,12	3,04	,002	
		II	20,23	5,38			
	Прийняття виклику	I	21,57	4,53	5,02	<,001	
		II	20,39	5,23			
	Емоційний компонент	I	16,50	3,79	3,25	,001	
		II	15,84	3,96			
	Мотиваційний компонент	I	17,09	3,86	3,38	,001	
		II	16,34	4,48			
	Соціальний компонент	I	14,51	3,95	3,01	,003	
		II	13,89	4,32			
	Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема	Самоефективність	I	29,03	5,87	3,65	<,001
			II	28,20	5,99		
Гіссенський опитувальник соматичних скарг	Шлункові скарги	I	3,93	3,91	-2,81	,005	
		II	4,44	4,09			
Опитувальник посттравматичного зростання Тедеші та ін.	Загальний показник зростання	I	57,42	28,87	2,31	,021	
		II	54,96	28,53			
	Стосунки з оточуючими	I	11,17	6,66	4,32	<,001	
		II	10,05	6,49			
	Поцінування життя	I	12,86	6,44	2,46	,014	
		II	12,24	6,34			

Але, насправді, як ми припускаємо, результати повторного дослідження, цілком могли стати ще гіршими, оскільки причиною не участі в ньому для значної кількості респондентів могло стати як раз істотне зниження в них психічних та фізичних сил. Також слід зазначити, що названі нами тенденції є загальними, оскільки, як у першому дослідженні була частина респондентів із загалом високими показниками показників резильєнтності та психологічного здоров'я, так і такі, в яких ці показники мали виражену позитивну динаміку між першою та другою серіями.

Графічна візуалізація індивідуальних змін

Результати індивідуальних змін основних показників шести використаних у дослідженні методик представлено на рисунку 1.

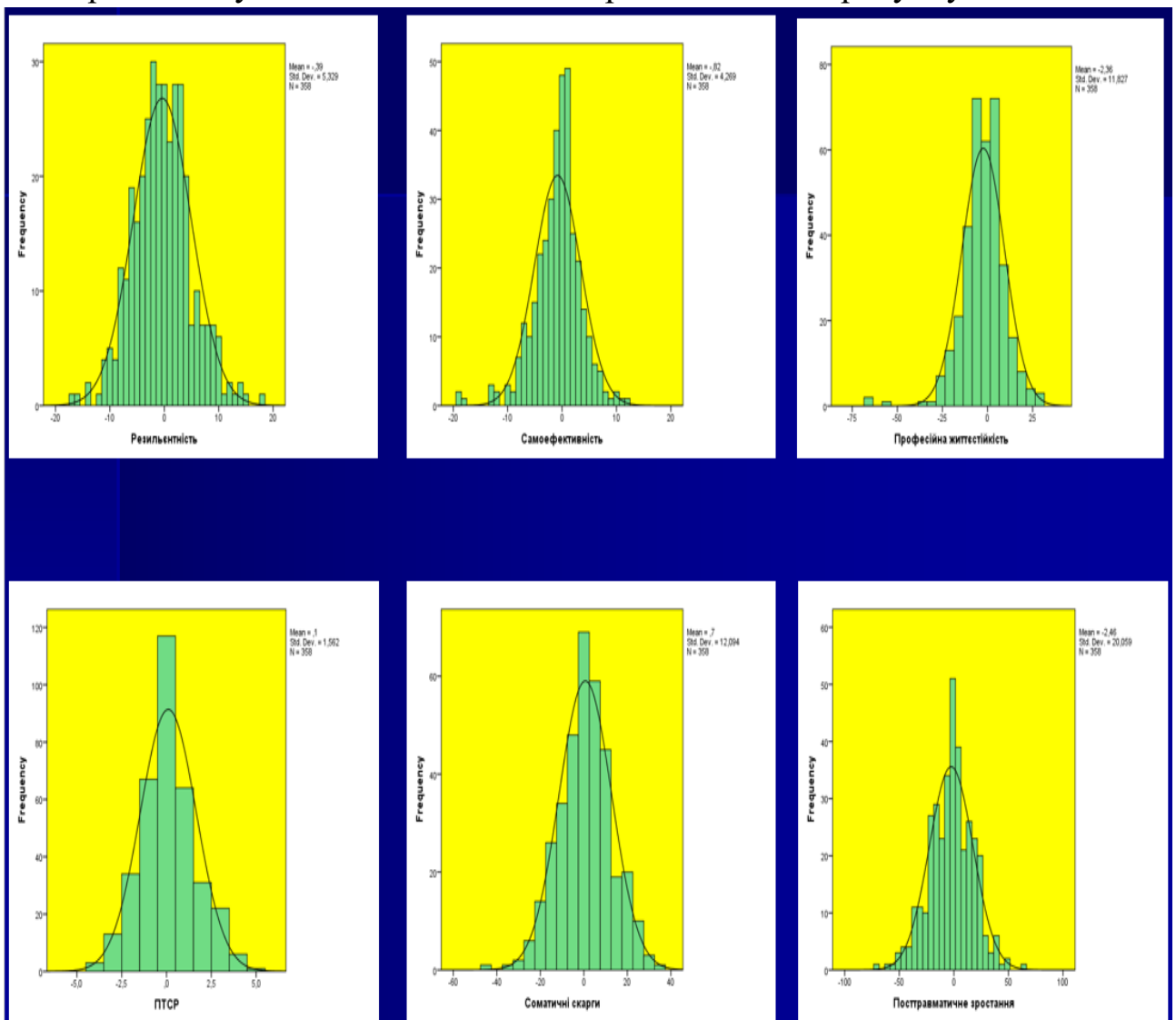


Рис. 1. Індивідуальні зміни основних психодіагностичних показників між I та II серіями дослідження

Таким чином, можна лише ще раз наголосити на пріоритетності індивідуалізованого підходу у наданні психологічної підтримки, який враховує як наявні особистісні ресурси (зокрема такі як резильєнтність, життєстійкість та самоефективність), так і можливі механізми їх посилення.

4.2.3. Характеристика резильєнтності населення під час відключень електроенергії

Відмінною особливістю російського збройного вторгнення в Україну, що розпочалося 24 лютого 2022 року, стало цілеспрямоване руйнування енергетичної інфраструктури країни через масовані ракетні удари та атаки дронів. Найбільш інтенсивно ці атаки здійснювалися з жовтня 2022 року, що призвело до пошкодження близько 50% енергетичної системи України та, як наслідок, регулярних відключень електропостачання для населення, тривалість яких іноді сягала кількох діб. Відключення електроенергії впливали на всі сфери життя громадян, зокрема на їхній фізичний і психологічний стан, адаптаційні механізми та рівень стресу.

У зв'язку з цим було проведене Всеукраїнське опитування «Як Ви адаптуєтесь до відключень електроенергії», що тривало з 23 по 30 листопада 2022 року. Опитування проводилося через Google Forms у сьомий тиждень після початку (з 10 жовтня 2022 р.) масованих атак на енергетичну інфраструктуру. Основною метою дослідження було визначення особливостей адаптаційних реакцій населення України на регулярні відключення електропостачання. В опитуванні взяли участь 1659 респондентів (92% жінок і 8% чоловіків) віком від 18 років зі всіх регіонів України (таблиця 4.31).

Таблиця 4.31

Загальна характеристика вибірки учасників дослідження

№	Характеристика вибірки		n	%
1	Стать	Чоловіки	132	8%
		Жінки	1527	92%
2	Вік (роки)	18–30	336	20,3%
		31–40	469	28,3%
		41–50	335	20,2%
		51–60	300	18,1%
		61+	219	13,2%

Добір респондентів здійснювався через Facebook, що могло частково зумовити значне переважання жінок у вибірці, оскільки жінки зазвичай більш активно беруть участь в опитуваннях онлайн, особливо коли вони стосуються побутових і соціальних аспектів. Крім того, значна частина чоловіків у цей

період була залучена до збройного протистояння агресору, що також могло вплинути на нерівномірність розподілу статей серед респондентів. Однак, у цьому дослідженні статевий дисбаланс не мав критичного впливу на валідність результатів, оскільки багато респондентів відповідали не лише від свого імені, а й враховуючи досвід членів своєї сім'ї.

Методологія дослідження

Опитувальник складався з 12 питань, які було поділено на п'ять частин. Перша частина включала три питання демографічного характеру (стать, вік, регіон). Друга частина складалася з двох закритих питань про середню частоту та тривалість відключень електропостачання. Третя частина містила три закриті питання щодо організаційно-технічних способів адаптації до відключень (зміни розпорядку дня, роботи, придбання автономного електроживлення). Четверта частина охоплювала два питання про негативні наслідки відключень (вплив на самопочуття, психологічний та фінансовий аспект). П'ята частина містила два відкриті питання, в яких респонденти мали можливість поділитися порадами щодо адаптації до відключень електропостачання.

Результати дослідження

Середня частота та тривалість відключень електроенергії серед респондентів наведена в таблиці 4.32.

Таблиця 4.32

Середня частота і тривалість відключень електропостачання у вибірці

№	Характеристика частоти і тривалості відключень електропостачання	n	%	
1	Середня кількість відключень електропостачання на добу	Не кожного дня, або відключень не буває	126	7,6%
		1 раз на добу	142	8,6%
		2-3 рази на добу	851	51,3%
		4 і більше разів на добу	540	32,5%
2	Середня сумарна тривалість відключень електропостачання на добу	до 2 годин	53	3,2%
		2-4 години	259	15,6%
		5-8 годин	492	29,6%
		9-12 годин	461	27,8%
		Більше 12 годин	383	23,1%
		Електропостачання відсутнє	12	0,7%

Лише 7,6% учасників зазначили, що відключення відбуваються нерегулярно або не відбуваються взагалі. Водночас у понад 80% респондентів

електропостачання відключалося принаймні двічі на добу, а у 23,1% – на 12 і більше годин. Крім того, у 0,7% респондентів електропостачання було повністю відсутнє. Але, насправді, ми вважаємо, що цей відсоток був суттєво вищим, оскільки респонденти з відсутнім електропостачанням, практично не мали змоги прийняти участь у дослідженні внаслідок відсутності Інтернет-зв'язку.

Таблиця 4.33 містить результати щодо адаптаційних стратегій населення. Понад 76,9% учасників були змушені змінювати розпорядок дня, 54,9% – змінювати робочий графік, а 18,7% придбали автономні джерела електроживлення (генератори, зарядні станції). Це свідчить про високий рівень адаптивності населення до нових умов, хоча фінансові труднощі значно обмежували можливості повноцінної підготовки до тривалих відключень.

Таблиця 4.33

Організаційно-технічні способи адаптації до відключень електропостачання

Способи адаптації	n	%
Вимушена зміна звичного розпорядку дня	1275	76,9%
Вимушена зміна розпорядку роботи	910	54,9%
Придбання обладнання для автономного електроживлення (генератор, зарядна станція тощо)	312	18,7%

Вплив на фізичний та психологічний стан

Згідно з даними таблиці 4.34, 33,4% респондентів повідомили про незначне погіршення самопочуття через відключення електроенергії, 18,1% – про значне погіршення, а 16,5% – про істотне погіршення. Основними симптомами, що відзначали респонденти, були порушення сну, зростання рівня стресу, тривожність, депресивні настрої та підвищена дратівливість.

Таблиця 4.34

Вплив на самопочуття населення відключень електропостачання

Вплив на самопочуття	n	%
Самопочуття не змінилося	530	31,9%
Самопочуття дещо погіршилося	554	33,4%
Самопочуття погіршилося	300	18,1%
Самопочуття істотно погіршилося	275	16,5%

Виявлено статистично значущі кореляції ($p < .001$) між частотою відключень та рівнем погіршення самопочуття (таблиця 4.35).

Кореляційні зв'язки показника погіршення самопочуття з частотою і тривалістю відключень електропостачання, та з віком

Показники	1	2	3
1. Погіршення самопочуття	–		
2. Частота відключень електропостачання	0.21***	–	
3. Тривалість відключень електропостачання	0.30***	0.28**	–
4. Вік	–0.06**	–0.05*	–0.01

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Отримані дані свідчать, що частота та тривалість відключень електропостачання достовірно пов'язані з погіршенням самопочуття внаслідок таких відключень ($r = .21-.30$; $p < .001$). З віком погіршення самопочуття виявилось пов'язано дуже слабо ($r = -.06$). Також зазначимо, що наведені в таблиці показники достовірно у респондентів-чоловіків та жінок не відрізняються ($p > .05$).

Психологічні та соціальні аспекти адаптації

Аналіз відкритих відповідей респондентів дозволив виокремити чотири основні групи наслідків відключень електропостачання:

1. Побутові проблеми – відсутність опалення, водопостачання, псування продуктів, неможливість приготування їжі, проблеми з ліфтами та зв'язком.
2. Фінансові втрати – витрати на генератори, павербанки, ремонт техніки після стрибків напруги.
3. Професійні труднощі – неможливість працювати дистанційно, перебої в навчальному процесі.
4. Психологічні аспекти – тривожність, депресія, роздратованість, емоційне виснаження.

Серед основних порад респондентів щодо адаптації до відключень найпоширенішими були: створення запасів води та їжі, підготовка автономних джерел живлення, адаптація розпорядку дня, використання часу без світла для саморозвитку та спілкування з родиною. Значна частина респондентів наголошувала на необхідності психологічної стійкості та важливості підтримки бойового духу, зокрема шляхом усвідомлення важливості цих труднощів для наближення перемоги України.

Висновки

Результати дослідження показали високий рівень адаптивності українського населення до екстремальних умов. Попри значні труднощі, більшість респондентів проявили високий рівень резильєнтності, здатність до

швидкого пристосування та психологічну стійкість. Це ще раз підтверджує, що навіть у надскладних умовах війни, українці зберігають здатність до конструктивної адаптації, використовуючи як технічні, так і психологічні ресурси.

4.2.4. Узагальнена характеристика резильєнтності та ментального здоров'я дорослого населення України під час війни

Проведені під час війни дослідження засвідчили, що переважна більшість населення України має безпосередній досвід впливу війни на особисте життя. Цей вплив варіюється від вимушеного переїзду з постійного місця перебування до особистої участі у бойових діях. Значна частина громадян зазнала вимушених негативних професійних змін, зокрема втрати місця роботи без можливості знайти нове. Переважна більшість респондентів відзначає погіршення або істотне погіршення матеріального становища, а частина з них також зазнала пошкодження або руйнування власного житла. Крім того, зафіксовано значне погіршення загального стану здоров'я, емоційного благополуччя та життєвих перспектив населення.

Загальні тенденції психодіагностичних результатів

Результати психодіагностики виявили низку суттєвих відмінностей між статями. Чоловіки демонструють вищий рівень резильєнтності, меншу вираженість симптомів посттравматичного стресового розладу (ПТСР) та соматичних скарг (за винятком шлункових). Жінки, своєю чергою, мають вищий рівень професійної життєстійкості (за шістьма з семи її компонентів, окрім прийняття виклику), а також вищий рівень посттравматичного зростання.

Загалом, порівняно з довоєнним періодом, рівень резильєнтності та самоефективності виявився суттєво зниженим. Водночас, значна частина респондентів демонструє високий рівень симптомів ПТСР та соматичних скарг. Зокрема, приблизно у 50% респондентів зафіксовано показники, що вказують на ймовірність наявності ПТСР. Найбільш виражені зміни серед показників посттравматичного зростання стосуються оцінювання життя, що може свідчити про переосмислення життєвих пріоритетів у контексті екстремальних умов війни.

Вплив досвіду війни на резильєнтність

Аналіз підгруп респондентів за критерієм ступеню впливу війни продемонстрував важливі закономірності. Група осіб із «діяльним» досвідом війни (учасники бойових дій, службовці ЗСУ, ТрО, силових структур, волонтери) має істотно вищий рівень резильєнтності, професійної

життєстійкості та самоефективності порівняно з тими, хто переживав війну в умовах «пасивного» досвіду (перебування в окупації, вимушений переїзд за кордон або в межах України). Водночас, у другої групи значно більш виражені симптоми ПТСР та соматичні скарги.

Найвищий рівень посттравматичного зростання зафіксовано у групі респондентів, які несуть службу в ЗСУ, ТрО та силових структурах, а також серед волонтерів. Водночас, серед учасників бойових дій у перші місяці війни спостерігався відносно нижчий рівень посттравматичного зростання, що може пояснюватися тривалим впливом бойового стресу, який уповільнює усвідомлення та інтеграцію отриманого досвіду.

Вплив соціально-економічних чинників

Респонденти, які не зазнали вимушених професійних змін, мають істотно вищі рівні резильєнтності та самоефективності, ніж ті, хто втратив роботу без можливості знайти нову. Особи, які втратили роботу, демонструють значно вищий рівень соматичних скарг та симптомів ПТСР. Виявлено чітку тенденцію: погіршення матеріального стану супроводжується зниженням резильєнтності та самоефективності, а також зростанням симптомів ПТСР та соматичних скарг.

Роль життєвих перспектив у психологічному благополуччі

Оптимістична оцінка респондентами власних життєвих перспектив безпосередньо корелює з вищими рівнями резильєнтності, професійної життєстійкості, самоефективності та посттравматичного зростання. Водночас, рівень симптомів ПТСР та соматичних скарг у цій підгрупі значно нижчий. Аналогічно, особи, чиє житло не зазнало пошкоджень під час війни, демонструють вищу резильєнтність і нижчу кількість симптомів ПТСР.

Вплив втрат на психічний стан

Група респондентів, які мали поранення або втратили близьких, демонструє змішані результати. З одного боку, вони мають вищий рівень професійної життєстійкості та посттравматичного зростання, а з іншого – значно більшу кількість симптомів ПТСР та соматичних скарг. Це свідчить про складну динаміку впливу втрат на психічне здоров'я, яка включає як руйнівні, так і трансформаційні аспекти.

Вікові та освітні аспекти резильєнтності

Рівень резильєнтності, професійної життєстійкості та самоефективності поступово зростає з віком, тоді як кількість симптомів ПТСР і соматичних скарг знижується. Вищий рівень освіти також асоційований із меншим рівнем ПТСР і соматичних скарг, що може пояснюватися кращими когнітивними та адаптаційними ресурсами.

Динаміка змін під час війни

Дані повторного дослідження, проведеного через рік після початку війни, демонструють подальше погіршення ментального здоров'я населення. Одним із ключових факторів стало цілеспрямоване руйнування енергетичної інфраструктури України, що спричинило регулярні відключення електропостачання. Опитування, проведене у цей період, засвідчило, що більшість респондентів змушені були змінити розпорядок дня, роботи та побуту, а також інвестувати в автономні джерела живлення.

Висновки

Результати дослідження підкреслюють виняткову важливість резильєнтності та життєстійкості як ключових ресурсів психічного здоров'я та адаптації під час війни. Вони також наголошують на необхідності індивідуалізованого підходу до надання психологічної допомоги та розробки програм підтримки, спрямованих на підвищення резильєнтності та соціальної адаптації населення. Особливе значення мають заходи, спрямовані на формування оптимістичних життєвих перспектив, що можуть бути важливим чинником психологічної стійкості в умовах воєнного стресу.

Розділ 5. РОЗВИТОК ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ТА РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ: ПРАКТИЧНІ СТРАТЕГІЇ В КРИЗОВИХ УМОВАХ

5.1. Практичні стратегії зміцнення життєстійкості

5.1.1. Аналіз психологічної практики підвищення життєстійкості

Попри значну кількість наукових праць, присвячених вивченню феномену життєстійкості, її структурних компонентів і чинників, що впливають на її формування, питання підвищення та розвитку цієї якості залишається відносно менш дослідженим. Більшість концептуальних моделей життєстійкості фокусуються на описі вже наявних характеристик або чинників, які зумовлюють її рівень, тоді як ефективні практичні стратегії її формування і розвитку досі потребують систематизації та емпіричного обґрунтування.

Bartone (2006), аналізуючи питання формування життєстійкості, підкреслює, що якщо її основні чинники достатньо чітко визначені та зрозумілі, логічним є припущення, що життєстійкість можна цілеспрямовано підвищувати навіть у тих, хто найбільш уразливий до стресу. Дане твердження підтверджується численними дослідженнями, які демонструють можливість свідомого розвитку таких якостей, як стресостійкість, емоційна саморегуляція та здатність до адаптації в складних умовах.

Ранні підходи до розвитку життєстійкості

Одна з перших програм, спрямованих на підвищення рівня життєстійкості, була розроблена Maddi (1987). У ній використовувались три взаємопов'язані методи подолання стресу, спрямовані на допомогу особистості у трансформації руйнівних змін у менш напружені переживання шляхом розвитку пізнавальних, емоційних та поведінкових стратегій реагування на стресові фактори. Учасники програми навчалися формувати почуття включеності (engagement), розвивати контроль (control) над власним життям та приймати виклики (challenge) як можливість для зростання. Заняття проводилися у невеликих групах протягом двох-трьох місяців, а ефект від програми зберігався протягом щонайменше шести місяців після її завершення (Khoshaba & Maddi, 1999).

У подальшому ця тренінгова програма була удосконалена шляхом включення до неї елементів соціальної підтримки та ефективної

самопомогі. Учасники навчалися покращувати комунікацію з близькими, правильно розслаблятися, підтримувати збалансоване харчування та займатися фізичними вправами, що також сприяло підвищенню їхньої загальної стресостійкості (Maddi, 2004).

Життєстійкість у професійному середовищі

Проблематика підвищення життєстійкості є особливо актуальною у професійному контексті, зокрема для представників стресогенних професій, таких як управлінці, військові, медичні працівники тощо.

Панченко (2015) розробила комплексну програму підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій, яка включала такі компоненти:

- Аутопсихологічні технології, спрямовані на самопізнання та самокорекцію, зокрема техніки самомотивації, самодіагностики, саморефлексії та саморегуляції.
- Формування управлінських компетенцій, що передбачало оволодіння навичками адаптації до змін у професійному середовищі.

Результати дослідження продемонстрували, що учасники програми значно покращили свої показники життєстійкості, а також рівень професійної адаптованості.

Подібні тренінгові підходи застосовувалися також у військовій сфері. Так, Юр'єва (2015) розробила тренінгову програму «Мотиваційні ресурси життєстійкості», спрямовану на розвиток життєстійкості курсантів Національної академії Національної гвардії України. Програма була адаптована для військових умов і мала на меті формування процесуальних механізмів самомотивації, розвитку вектора активної життєвої позиції та професійної місії.

Двоступенева модель подолання стресу

Титаренко та Ларіна (2009) запропонували дворівневий підхід до розвитку життєстійкості:

1. Емоційне розвантаження – включало використання релаксаційних технік для зниження рівня напруги.
2. Когнітивно-поведінкова адаптація – спрямована на розв'язання проблем та активний пошук ресурсів для підвищення особистісної ефективності.

Такий підхід дозволяє не лише зменшити негативний вплив стресу, а й сприяти довготривалому розвитку адаптивних навичок.

Військові програми розвитку життєстійкості

У контексті військової підготовки значна увага приділяється формуванню життєстійкості як критично важливої якості для ефективного виконання бойових завдань.

Програма Comprehensive Soldier Fitness (CSF), розроблена для армії США, передбачає формування життєстійкості у п'яти вимірах: фізичному, соціальному, емоційному, духовному та сімейному (Escolas et al., 2013). Програма використовує принципи позитивної психології та когнітивно-поведінкової терапії з акцентом на оптимізм, саморегуляцію, емоційну обізнаність та формування міцних соціальних зв'язків.

Однак питання довгострокової ефективності таких програм залишається відкритим. Hystad et al. (2015) відзначають, що багато досліджень життєстійкості мають обмеження у вигляді короткого тренінгового терміну з мінімальним періодом спостереження після завершення програми. Наприклад, одне з досліджень показало, що рівень життєстійкості підвищився відразу після закінчення тренінгу, але повернувся до базового рівня через шість місяців. Це свідчить про необхідність впровадження довготривалих програм розвитку життєстійкості з регулярним моніторингом та повторними тренінгами.

Отже, розвиток життєстійкості є складним і багатофакторним процесом, що потребує системного підходу. Найбільш ефективними можна вважати комплексні програми, що поєднують когнітивні, емоційні та поведінкові техніки. Такі підходи виявилися успішними як у цивільному, так і у військовому середовищі.

5.1.2. Значення професійної життєстійкості для ефективності діяльності, професійного та ментального здоров'я фахівця

Аналіз сучасних досліджень підтверджує ключову роль професійної життєстійкості у забезпеченні ефективної професійної діяльності, підтриманні ментального здоров'я та підвищенні стійкості до стресових факторів. Життєстійкість як особистісна риса визначає здатність людини не лише долати труднощі, але й трансформувати професійні виклики у можливості для розвитку та зростання (Maddi, 2006).

Зв'язок життєстійкості з професійною ефективністю

Життєстійкість є важливою детермінантою професійної успішності, оскільки вона сприяє розвитку таких якостей, як адаптивність, емоційна стабільність, креативність, сумлінність, а також підвищує мотивацію та

здатність до цілеспрямованої діяльності (Fletcher & Sarkar, 2013). Дослідження показують, що люди з високим рівнем життєстійкості демонструють більшу залученість у професійну діяльність, здатність до саморегуляції та ініціативність, що, своєю чергою, позитивно впливає на ефективність роботи (Luthar et al., 2000).

Життєстійкість також є значущим фактором професійного довголіття, оскільки дозволяє уникати емоційного виснаження та вигорання. Наприклад, дослідження Shi et al. (2020) засвідчило, що високий рівень життєстійкості позитивно корелює зі зниженням симптомів професійного вигорання та підвищеною мотивацією до роботи.

Захисна функція життєстійкості для ментального здоров'я

Життєстійкість виконує функцію психологічного буфера, який мінімізує вплив негативних наслідків професійного стресу. Вона знижує рівень тривожності, депресивних станів та когнітивного виснаження, а також підвищує здатність до відновлення після критичних ситуацій (Tugade & Fredrickson, 2004).

Дослідження Bonanno (2004) продемонструвало, що життєстійкість є одним із ключових предикторів посттравматичного зростання, тобто здатності людини адаптуватися після стресових подій і навіть використовувати їх для особистісного розвитку. Це особливо актуально для представників професій, пов'язаних із високим рівнем стресу (медичних працівників, військовослужбовців, рятувальників тощо).

Основні напрями впливу професійної життєстійкості

Проведений у першому розділі монографії аналіз літератури дозволив виокремити ключові напрями, у яких професійна життєстійкість справляє виражений позитивний вплив.

Підвищення стійкості до професійного стресу.

Професійна життєстійкість є фундаментальним чинником психологічної стійкості в умовах інтенсивного робочого навантаження. Вона допомагає фахівцям не просто витримувати професійний стрес, а й адаптуватися до складних умов, розвивати стресостійкість і формувати здатність до ефективного функціонування в умовах високої невизначеності. Дослідження підтверджують, що люди з високим рівнем професійної життєстійкості рідше страждають від емоційного вигорання, проявів тривожності, депресії чи когнітивного виснаження. Вони краще справляються з кризовими ситуаціями, демонструють гнучкість мислення та здатність ухвалювати виважені рішення в стресових умовах.

Позитивний вплив на фізичне та психічне здоров'я.

Висока життєстійкість корелює з кращими показниками фізичного та психічного здоров'я. Фахівці, які мають добре розвинені навички психологічної адаптації, менш схильні до розвитку психосоматичних захворювань, серцево-судинних проблем, головного болю, розладів сну та депресивних станів. Вони також мають нижчий ризик розвитку професійного вигорання та менш схильні до зловживання психоактивними речовинами як способом подолання стресу.

Підвищення ефективності роботи.

Численні дослідження підтверджують, що професійна життєстійкість позитивно впливає на продуктивність праці. Працівники, які характеризуються високим рівнем залученості, почуттям контролю над ситуацією та схильністю до конструктивного сприйняття викликів, більш ініціативні, наполегливі й мотивовані у виконанні робочих завдань. Вони демонструють кращі аналітичні здібності, більш продуктивні у вирішенні проблем та швидше адаптуються до змін у робочому середовищі.

Адаптивні копінг-стратегії.

Життєстійкі фахівці використовують ефективні копінг-стратегії для подолання професійних труднощів. Вони схильні до конструктивного розв'язання проблем, активного пошуку соціальної підтримки та саморегуляції, що дозволяє їм зберігати емоційну рівновагу в складних умовах. На відміну від менш життєстійких колег, вони рідше вдаються до дезадаптивних способів подолання стресу, таких як уникнення проблем, прокрастинація чи емоційна ізоляція.

Стійкість до організаційних змін.

У періоди організаційних трансформацій (реструктуризації, змін керівництва, скорочення штату) професійна життєстійкість виступає потужним захисним фактором. Працівники, які володіють цією якістю, демонструють гнучкість у мисленні, здатність швидко адаптуватися до змін, зберігати мотивацію та орієнтацію на результат. Вони менш схильні до професійної дезадаптації, фрустрації та конфліктів у колективі.

Підвищення ефективності управління та лідерства.

Життєстійкість є однією з ключових характеристик успішного керівника. Лідери, які володіють цією рисою, здатні зберігати спокій та ясність мислення в кризових ситуаціях, ухвалювати виважені рішення та ефективно управляти командою в умовах високої турбулентності. Вони створюють сприятливий психологічний клімат у колективі, мотивують підлеглих до професійного розвитку та сприяють формуванню здорової організаційної культури.

Формування конструктивного когнітивного оцінювання.

Життєстійкі фахівці відрізняються особливим стилем мислення, що дозволяє їм оцінювати професійні виклики не як загрозу, а як можливість для розвитку. Вони більш оптимістично налаштовані щодо своєї кар'єри, схильні

до конструктивного вирішення робочих проблем і демонструють високу самоефективність. Такий підхід сприяє не лише професійній успішності, а й особистісному зростанню, підвищенню впевненості у власних силах та формуванню довгострокових кар'єрних перспектив.

Таким чином, професійна життєстійкість є багатовимірним конструктом, який відіграє важливу роль у забезпеченні якості професійного життя, психологічного благополуччя, кар'єрної успішності та здоров'я фахівця. Її розвиток має стати пріоритетним напрямом у програмах професійного навчання та психологічного супроводу працівників у різних сферах діяльності.

5.1.3. Чинники життєстійкості

Життєстійкість є багатовимірним феноменом, на розвиток і прояв якого впливає широкий спектр чинників. Вони можуть бути як сприятливими, так і несприятливими, зумовлюючи рівень життєстійкості особистості, її здатність адаптуватися до викликів і долати труднощі (Кокун & Мельничук, 2023). Вона формується під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх детермінант, що охоплюють біологічні, психологічні, соціальні, культурні та професійні аспекти.

Зовнішні чинники життєстійкості

До зовнішніх чинників належать особливості навколишнього середовища, соціально-економічні умови, культурні традиції та сімейні обставини. Серед них:

- стабільність і безпека життєвого середовища;
- підтримка з боку сім'ї, друзів, колег і суспільства;
- доступ до якісної освіти, ресурсів саморозвитку та професійного зростання;
- соціальні норми та культурні установки, що сприяють адаптації до змін;
- організаційний клімат, рівень стресогенності професійного середовища;
- економічні можливості та стабільність у сфері зайнятості.

Внутрішні чинники життєстійкості

Життєстійкість базується на сукупності особистісних рис, поведінкових стратегій і когнітивних особливостей. До основних внутрішніх чинників належать:

- позитивне світосприйняття – здатність зберігати оптимістичний погляд на життя, розглядати труднощі як виклики, а не загрози;
- спрямованість на самореалізацію – прагнення до розвитку, пошук сенсу у своїй діяльності;
- самоефективність – віра у власні сили, впевненість у здатності впливати на результати своєї діяльності;
- стресостійкість і емоційна регуляція – здатність управляти емоціями, підтримувати емоційний баланс у складних ситуаціях;
- розвинена соціальна компетентність – вміння налагоджувати ефективну взаємодію з іншими людьми, будувати підтримуючі стосунки;
- фізична витривалість та здоровий спосіб життя – хороший фізичний стан, регулярна фізична активність, збалансоване харчування та якісний сон;
- навички рефлексії та самопізнання – здатність аналізувати свої дії, робити висновки, вдосконалювати поведінкові стратегії;
- когнітивна гнучкість – відкритість до нового, адаптивність до змін, креативність у вирішенні проблем;
- набуті навички адаптації – здатність ефективно реагувати на стресові події, використовувати копінг-стратегії для подолання труднощів.

Чинники професійної життєстійкості

Життєстійкість у професійному контексті передбачає здатність ефективно функціонувати в умовах робочого стресу, адаптуватися до змін, підтримувати продуктивність та зберігати психічне і фізичне здоров'я. Вона є багатовимірним конструктом, який формується під впливом низки особистісних, соціальних та організаційних чинників. Розуміння цих детермінантів дозволяє впроваджувати ефективні стратегії підтримки та розвитку життєстійкості фахівців.

Нижче наведені ключові чинники, що сприяють розвитку професійної життєстійкості:

1. Відданість організації

Як доповнення до професійної компетентності, лояльність до організації є важливим аспектом життєстійкості фахівця. Відданість проявляється у високому рівні ідентифікації з місією та цінностями організації, готовності вкладати власний час і зусилля в досягнення її стратегічних цілей. Фахівці, які поділяють цінності компанії, з більшою ймовірністю долають труднощі, виявляють ініціативу та залишаються мотивованими навіть у складних ситуаціях.

2. Ефективне управління робочим середовищем

Уміння адаптуватися до мінливих умов праці, приймати обґрунтовані рішення, впливати на робочі процеси та якість виконання завдань є

важливими складовими життєстійкості. Фахівці, які мають контроль над своїм робочим середовищем, демонструють вищий рівень адаптивності, легше долають виклики та підтримують високу продуктивність.

3. Навички емоційної регуляції та копінгу

Розвинена здатність контролювати власні емоції, керувати стресом і підтримувати позитивний світогляд є ключовим чинником професійної життєстійкості. Високий рівень емоційної саморегуляції дозволяє зменшити ймовірність емоційного виснаження, сприяє швидкому відновленню після невдач і допомагає уникати депресивних станів.

4. Навички вирішення проблем

Фахівці з розвинутою здатністю до аналізу та пошуку рішень демонструють вищий рівень професійної ефективності та життєстійкості. Вони не уникають труднощів, а сприймають їх як виклики, що вимагають активної дії. Уміння оперативно знаходити оптимальні рішення сприяє зменшенню рівня професійного стресу та підвищенню впевненості у власних силах.

5. Самоефективність і впевненість у власних силах

Віра у власні можливості є визначальним чинником професійної життєстійкості. Фахівці, які оцінюють свої здібності як достатні для подолання труднощів, демонструють вищу мотивацію, приймають ефективні рішення та краще адаптуються до стресових ситуацій.

6. Здатність до навчання

Фахівці, які володіють прагненням до постійного навчання та професійного розвитку, краще пристосовуються до динамічного робочого середовища та більш ефективно справляються з невизначеністю. Готовність до навчання сприяє розвитку компетентностей, що зміцнюють життєстійкість.

7. Наявність чіткого смислу і мети роботи

Відчуття професійного покликання, розуміння значущості своєї роботи та її відповідність особистісним цінностям позитивно впливають на життєстійкість. Фахівці, які мають чітку мету, демонструють вищу мотивацію, наполегливість та стійкість перед викликами.

8. Висока внутрішня мотивація

Внутрішня мотивація, яка ґрунтується на інтересах, задоволенні від роботи та прагненні до самореалізації, є потужним фактором життєстійкості. Вона допомагає підтримувати працездатність, зменшує вплив стресу та сприяє професійному зростанню.

9. Готовність до ризику та інновацій

Фахівці, які схильні до творчих підходів, готові експериментувати та впроваджувати нові рішення, краще пристосовуються до змін. Здатність адаптуватися до невизначеності є важливою умовою життєстійкості в сучасному професійному середовищі.

10. Автономність і незалежність

Фахівці, які мають свободу прийняття рішень, відчувають вищий рівень контролю над робочими процесами та демонструють вищу мотивацію. Автономність сприяє розвитку відповідальності, ініціативності та самостійності у прийнятті рішень.

11. Зворотний зв'язок і визнання досягнень

Конструктивний зворотний зв'язок та визнання досягнень є важливими складовими професійної мотивації. Регулярне отримання позитивних відгуків сприяє підвищенню самооцінки, зменшує ризик вигорання та зміцнює життєстійкість.

12. Чіткість щодо професійних обов'язків

Фахівці, які мають ясне розуміння своїх обов'язків, ролей та очікувань, демонструють вищий рівень мотивації та задоволеності роботою. Це також допомагає уникнути конфліктів та знижує рівень професійного стресу.

13. Баланс між роботою та особистим життям

Фахівці, які вміють гармонійно поєднувати професійну діяльність з особистими потребами, демонструють вищий рівень життєстійкості. Забезпечення відпочинку, хобі та часу для сім'ї допомагає уникати емоційного виснаження та покращує загальне благополуччя.

14. Соціальна підтримка

Стабільні соціальні зв'язки з колегами, керівниками та наставниками є важливим ресурсом для професійної життєстійкості. Взаємна підтримка допомагає легше долати труднощі та підвищує рівень задоволеності роботою.

15. Позитивне мислення та оптимізм

Фахівці, які зберігають позитивне мислення, легше адаптуються до змін, швидше оговтуються після невдач та бачать у проблемах можливість для розвитку. Оптимізм допомагає підтримувати мотивацію та впевненість у власних силах, що є основою професійної життєстійкості.

5.1.4. Основні способи та заходи зміцнення життєстійкості

Зміцнення життєстійкості є стратегічно важливим завданням як для самих фахівців, так і для організацій, у яких вони працюють. Ураховуючи природу життєстійкості, її багатовимірність та вплив численних чинників, ефективні методи її зміцнення можуть бути поділені на *розвивально-орієнтовані* (спрямовані на розвиток особистісних якостей, навичок та поведінкових стратегій) та *організаційно-інструментальні* (спрямовані на створення сприятливого середовища, політик і процесів, що підтримують життєстійкість на рівні організації).

Розвивально-орієнтовані методи зміцнення життєстійкості

До індивідуальних стратегій підвищення професійної життєстійкості належать такі:

- *Розвиток самоефективності.* Передбачає створення умов для підвищення віри фахівців у власні можливості успішного вирішення професійних завдань. Це може здійснюватися шляхом спеціалізованого навчання, надання регулярного конструктивного зворотного зв'язку, підкреслення досягнень та публічного визнання успіхів.

- *Розвиток адаптивності.* Здатність ефективно реагувати на зміни є критичною для професійної життєстійкості. Організації можуть сприяти розвитку адаптивності, надаючи можливості для опанування нових навичок, заохочуючи співробітників до прийняття змін та експериментування з новими підходами у роботі.

- *Опанування методів управління стресом.* Фахівці мають навчатися ефективним методам управління стресом, серед яких: усвідомленість (mindfulness), техніки релаксації, стратегії тайм-менеджменту, фізичні вправи, забезпечення здорового сну та раціонального харчування.

- *Формування активних копінг-стратегій.* Активний копінг передбачає конструктивне вирішення проблем, а не уникання їх. Фахівці можуть розвивати ефективні стратегії, такі як пошук соціальної підтримки, рефлексія та планування дій, що допомагають долати професійні виклики.

- *Зміцнення відчуття контролю.* Надання співробітникам можливостей для самостійного прийняття рішень і встановлення робочих пріоритетів підвищує їхню впевненість у своїй здатності впливати на професійну реальність, що сприяє зниженню стресу та підвищенню мотивації.

- *Розвиток позитивного мислення.* Фахівці, які сприймають труднощі як можливості для навчання та зростання, демонструють вищий рівень життєстійкості. Навчання переосмисленню викликів, розвиток культури вдячності та оптимізму може сприяти збереженню мотивації навіть у складних обставинах.

- *Підвищення усвідомленості сенсу роботи.* Співробітники, які чітко розуміють значення своєї професійної діяльності та її вплив на загальне благо, демонструють вищу мотивацію, відданість і задоволеність роботою. Важливо підкреслювати їх внесок у колективні результати, а також створювати можливості для саморозвитку та професійного зростання.

Організаційно-інструментальні заходи зміцнення життєстійкості

Ефективне зміцнення життєстійкості на рівні організації вимагає системного підходу, що охоплює як індивідуальну підтримку співробітників,

так і створення сприятливого робочого середовища. Нижче наведено ключові заходи, які сприяють підвищенню професійної життєстійкості персоналу.

- *Проведення тренінгів із вирішення проблем та прийняття рішень.* Опанування навичок критичного мислення, ефективного вирішення проблем та швидкого прийняття рішень під тиском сприяє зміцненню життєстійкості співробітників. Такі тренінги можуть включати моделювання кризових ситуацій, аналіз варіантів рішень, роботу з невизначеністю та управління ризиками.

- *Забезпечення ресурсами для управління стресом.* Організації можуть пропонувати широкий спектр послуг, зокрема програми допомоги працівникам (Employee Assistance Programs, EAPs), психологічні консультації, програми медитації та релаксації, фітнес-заняття тощо. Регулярне проведення занять із тайм-менеджменту та технік стрес-менеджменту допомагає знижувати рівень професійного виснаження.

- *Формування життєстійких команд.* Розвиток культури підтримки в колективі є потужним фактором зміцнення життєстійкості. Це може включати командні тренінги, взаємне наставництво, розвиток емоційного інтелекту в колективі та навчання ефективній комунікації в стресових ситуаціях.

- *Посилення соціальної підтримки.* Взаємопідтримка між співробітниками та підтримка з боку керівництва є важливими чинниками зменшення стресу. Створення дружньої атмосфери, корпоративних заходів, платформ для обміну досвідом та можливостей неформального спілкування сприяє формуванню згуртованості в команді.

- *Формування сприятливої організаційної культури.* Підтримка відкритого спілкування, регулярний зворотний зв'язок і довіра між керівництвом та співробітниками є основою стійкої корпоративної культури. Організації повинні заохочувати прозорість у прийнятті рішень, сприяти розвитку культури взаємоповаги та підтримувати ініціативи щодо психологічної безпеки.

- *Запровадження програм наставництва.* Наставництво та коучинг допомагають співробітникам ефективніше адаптуватися до професійних викликів, отримувати підтримку від більш досвідчених колег, краще орієнтуватися в кар'єрних перспективах і розвивати стійкість до труднощів.

- *Розвиток навичок командної роботи.* Спільні проекти, командні тренінги та інтерактивні заходи сприяють підвищенню рівня взаємодовіри та взаємопідтримки, що є важливими компонентами життєстійкості. Формування «команд виживання» (survival teams) може допомогти розвивати навички швидкого реагування на складні ситуації.

- *Підтримка балансу між роботою та особистим життям.* Забезпечення можливостей для гнучкого графіка роботи, віддаленої роботи, корпоративних програм з підтримки сімейного життя та особистісного

розвитку дозволяє співробітникам ефективніше справлятися зі стресом і підтримувати свою життєстійкість.

- *Визнання та винагородження проявів життєстійкості.* Запровадження практики визнання та нагородження співробітників, які демонструють стійкість перед викликами, може стати потужним мотиватором. Це можуть бути премії, нагороди, публічне визнання досягнень або навіть корпоративні програми кар'єрного зростання.

- *Забезпечення чіткості професійних ролей і очікувань.* Коли співробітники мають чітке розуміння своїх обов'язків, очікувань від їхньої роботи та кар'єрних перспектив, це значно зменшує рівень невизначеності, стресу та підвищує їхню продуктивність.

- *Заохочення рефлексивної практики.* Практики рефлексії (індивідуальної та групової) допомагають співробітникам оцінювати свої сильні сторони та сфери для розвитку, аналізувати професійні помилки та знаходити шляхи їх вирішення. Це можуть бути регулярні самозвіти, обговорення кейсів, зворотний зв'язок від керівництва та колег.

- *Моніторинг та профілактика професійного вигорання.* Регулярна оцінка рівня навантаження, розпізнавання ранніх ознак виснаження та впровадження профілактичних заходів (скорочення понаднормових годин, перегляд робочих обов'язків, корпоративні відпустки, психологічна підтримка) сприяє запобіганню професійного вигорання.

- *Діагностика та оцінювання життєстійкості співробітників.* Використання анкет, тестів, співбесід для оцінки рівня життєстійкості співробітників допомагає організації краще зрозуміти потреби персоналу та розробити відповідні заходи для її зміцнення.

Організаційно-інструментальні заходи є невід'ємною складовою зміцнення професійної життєстійкості. Їх комплексне впровадження дозволяє не лише підвищити стійкість окремих фахівців, а й створити культуру життєстійкості в організації загалом. Такий підхід сприяє підвищенню ефективності роботи, зниженню рівня стресу, покращенню взаємодії в колективі та формуванню психологічно здорового робочого середовища.

5.1.5. Технологія психологічного забезпечення життєстійкості фахівців професій

Розроблена нами *комплексна технологія психологічного забезпечення життєстійкості фахівців* ґрунтується на результатах теоретичного аналізу та емпіричних досліджень. Вона являє собою систему послідовних заходів, спрямованих на зміцнення професійної життєстійкості співробітників в умовах конкретної організації. Дана технологія включає етапність

впровадження, що дозволяє здійснювати поетапний моніторинг та корекцію процесу.

1. Підготовчий етап

На цьому етапі відбувається аналіз змісту, умов та завдань професійної діяльності у конкретній організації з метою оцінки значущості життєстійкості для ефективності роботи персоналу. Визначаються:

- ключові фактори професійного середовища, що впливають на рівень життєстійкості співробітників;
- специфічні виклики та стресори, з якими вони стикаються;
- оптимальні шляхи зміцнення професійної життєстійкості в контексті організаційної культури та наявних ресурсів.

На основі цього формується загальний план заходів, визначаються матеріальні, організаційні та кадрові ресурси, необхідні для його реалізації.

2. Організаційний етап

Визначаються відповідальні особи та структурні підрозділи, які займатимуться реалізацією заходів щодо підвищення життєстійкості. До складу відповідальних можуть входити:

- психолог-діагност (відповідає за оцінку рівня життєстійкості);
- психолог-консультант (надає підтримку у кризових ситуаціях);
- психолог-тренер (проводить тренінгові та навчальні заходи);
- HR-менеджери (відповідають за організаційні аспекти впровадження заходів).

За необхідності організується навчання власних фахівців або залучаються зовнішні спеціалісти.

3. Діагностичний етап

Здійснюється оцінювання рівня професійної життєстійкості співробітників із використанням психодіагностичних методик. Окрім загальної оцінки рівня життєстійкості, аналізуються:

- рівень стресостійкості та адаптивності;
- особливості емоційної регуляції;
- наявність або ризик професійного вигорання;
- рівень самоефективності та мотивації.

Ці дані використовуються для індивідуального підбору заходів для кожного співробітника та загального коригування організаційних програм.

4. Інформаційно-психоедукаційний етап

Мета цього етапу – підвищення обізнаності співробітників про важливість професійної життєстійкості, а також про методи її зміцнення. Включає:

- інформування співробітників щодо змісту та значущості життєстійкості в їх професійній діяльності;
- проведення освітніх заходів (лекцій, вебінарів, інтерактивних сесій) щодо методів зміцнення життєстійкості;
- поширення психоедукаційних матеріалів (буклетів, інструкцій, відео) про техніки саморегуляції, управління стресом, ефективні копінг-стратегії;
- навчання методам самопомоги та підтримки психологічного благополуччя.

5. Реалізаційний етап

На цьому етапі впроваджуються конкретні розвивально-орієнтовані та організаційно-інструментальні заходи.

Розвивально-орієнтовані заходи:

- розвиток самоефективності та адаптивності;
- навчання стратегіям активного копіngu;
- формування позитивного мислення та оптимізму;
- практичне опанування методів управління стресом;
- підвищення усвідомленості сенсу та мети професійної діяльності.

Організаційно-інструментальні заходи:

- тренінги з вирішення проблем та прийняття рішень;
- розвиток життєстійких команд;
- формування сприятливого робочого середовища;
- посилення соціальної підтримки та менторських програм;
- оптимізація професійних очікувань та ролей;
- сприяння збалансованості роботи та особистого життя;
- впровадження системи визнання та винагород за прояви життєстійкості;
- моніторинг та профілактика вигорання;
- періодичне оцінювання рівня життєстійкості співробітників.

Цей етап є найбільш динамічним і вимагає гнучкого підходу, який дозволяє адаптувати заходи відповідно до поточних викликів та потреб персоналу.

6. Етап оцінки результатів, зворотного зв'язку та вдосконалення

Завершальний етап передбачає аналіз ефективності впроваджених заходів, їхню відповідність поставленим завданням і реальним запитам співробітників.

Основні кроки цього етапу:

- проведення анонімних опитувань щодо задоволеності співробітників програмою зміцнення життєстійкості;
- аналіз динаміки змін у рівні життєстійкості (повторна

діагностика);

- отримання відгуків від учасників та залучених фахівців-психологів;
- визначення ефективності конкретних заходів та шляхів їх удосконалення;
- оновлення програм відповідно до нових викликів і потреб персоналу.

Запропонована технологія психологічного забезпечення життєстійкості фахівців дозволяє сформувати системний підхід до підтримки та розвитку професійної стійкості персоналу. Її впровадження сприяє підвищенню ефективності діяльності, зниженню рівня стресу, зменшенню випадків професійного вигорання та покращенню загального психологічного благополуччя співробітників.

Даний підхід є гнучким і адаптивним, що дозволяє організаціям налаштувати його відповідно до специфіки їхньої професійної діяльності, організаційної культури та кадрових ресурсів. Інтеграція цієї технології в роботу сучасних організацій дозволить суттєво покращити якість професійного середовища та сприяти довгостроковому розвитку фахівців.

5.2. Практичні стратегії розвитку резильєнтності

5.2.1. Значення резильєнтності для життєдіяльності

Аналіз сучасної наукової та науково-методичної літератури засвідчує виключну значущість резильєнтності для різних сфер життєдіяльності людини. Вона є ключовим психологічним ресурсом, що забезпечує здатність ефективно долати труднощі, адаптуватися до змін та підтримувати фізичне й психологічне благополуччя.

Нижче наведено основні аспекти, в яких резильєнтність відіграє важливу позитивну роль.

Опірність до стресу

Резильєнтність є одним із головних факторів стресостійкості. Вона дозволяє людині не тільки протистояти стресовим ситуаціям, а й зменшувати їхній негативний вплив. Особи з високим рівнем резильєнтності ефективніше управляють своїми емоціями, не схильні до імпульсивних рішень і краще адаптуються до складних життєвих обставин.

Резильєнтні люди, навіть за умов сильного стресового навантаження, демонструють гнучкість мислення, спроможність шукати альтернативні

рішення та зберігати внутрішню рівновагу. Це особливо важливо в професійній діяльності, військових умовах та ситуаціях тривалого впливу кризових факторів.

Сприяння психологічному здоров'ю

Резильєнтність безпосередньо впливає на рівень психологічного благополуччя людини. Вона є захисним чинником від розвитку:

- депресивних станів,
- тривожних розладів,
- посттравматичного стресового розладу (ПТСР),
- хронічного стресу та психосоматичних розладів.

Дослідження доводять, що особи з високим рівнем резильєнтності краще переносять життєві негаразди, менше схильні до емоційного виснаження, а також демонструють вищу стресостійкість у кризових ситуаціях.

Підтримка фізичного здоров'я

Резильєнтність позитивно впливає не лише на психологічне, а й на фізичне здоров'я. Люди, які ефективно справляються зі стресом, мають нижчий рівень кортизолу, що зменшує ризики розвитку:

- серцево-судинних захворювань,
- гіпертонії,
- порушень сну,
- імунної дисфункції.

Дослідження вказують, що резильєнтні особи частіше дотримуються здорового способу життя, активно займаються спортом, харчуються збалансовано та уникають деструктивних способів подолання стресу (алкоголь, куріння, переїдання).

Ефективна адаптація до змін

Резильєнтність є основою гнучкості мислення та поведінкової адаптивності. Люди, які володіють цією якістю, здатні:

- швидко реагувати на зміни,
- знаходити нові можливості в кризових умовах,
- опановувати нові навички,
- пристосовуватися до нестабільного середовища.

Ця характеристика є особливо важливою у сферах, де нестабільність і динамічність є частиною професійної діяльності, наприклад, у підприємстві, медицині, військовій справі, соціальній роботі.

Прискорене відновлення після травматичних подій

Резильєнтність допомагає людям швидше оговтатися після травматичних подій, зокрема:

- втрати близьких,
- розлучення,
- професійних або фінансових криз,
- серйозних фізичних травм.

Дослідження показують, що люди з високим рівнем резильєнтності:

- швидше повертаються до нормального способу життя після стресових подій,
- менш схильні до довготривалої психологічної травматизації,
- краще переживають кризові моменти, зберігаючи високий рівень мотивації та продуктивності.

Зниження ризику емоційного вигорання

Резильєнтність виступає захисним механізмом від професійного та емоційного вигорання. Вона дозволяє людям ефективніше розподіляти свої психоемоційні ресурси, зменшуючи рівень перевтоми та хронічного стресу.

Це особливо актуально для представників стресонасичених професій – медиків, педагогів, соціальних працівників, військових, рятувальників, керівників в умовах постійної відповідальності.

Підвищення продуктивності діяльності

Резильєнтні люди демонструють:

- вищу працездатність,
- кращі когнітивні показники (пам'ять, увага, концентрація),
- вищу ефективність у стресових умовах,
- здатність приймати швидкі та зважені рішення.

Вони менш схильні до прокрастинації, емоційного виснаження та зниження продуктивності через зовнішні труднощі.

Покращення якості прийняття рішень

Резильєнтні особи краще оцінюють ситуацію та можуть:

- обирати оптимальні стратегії подолання проблем,
- аналізувати наслідки прийнятих рішень,
- уникати паніки та імпульсивних реакцій у критичних умовах.

Ця здатність є особливо важливою для керівників, військових командирів, кризових менеджерів, лікарів, які приймають відповідальні рішення у складних умовах.

Стимулювання творчості

Резильєнтність сприяє розвитку:

- креативного мислення,

- нестандартного підходу до вирішення проблем,
- готовності ризикувати та впроваджувати інновації.

Особи з високим рівнем резильєнтності не сприймають труднощі як перешкоди, а розглядають їх як можливість для навчання та розвитку.

Прояв лідерських якостей

Лідерство та резильєнтність мають тісний зв'язок. Сильні лідери:

- ефективно реагують на труднощі,
- вміють мотивувати інших,
- демонструють стійкість та впевненість навіть у кризових ситуаціях.

Це дозволяє їм будувати ефективні команди, підтримувати високий рівень залученості та продуктивності співробітників.

Підтримка міцних соціальних зв'язків

Резильєнтні люди:

- легше знаходять спільну мову з іншими,
- менш схильні до конфліктів,
- краще розуміють потреби та емоції оточуючих.

Це сприяє формуванню глибоких, довірливих міжособистісних відносин, що є важливим аспектом загального життєвого благополуччя.

У підсумку, вважаємо не зайвим ще раз підкреслити, що резильєнтність є однією з найважливіших психологічних характеристик, яка визначає здатність людини ефективно функціонувати у складних умовах, зберігати баланс та досягати успіху. А її розвиток є ключовим ресурсом для професійного та особистісного благополуччя.

5.2.2. Загальні чинники резильєнтності

Рівень резильєнтності особистості визначається комплексом психологічних, соціальних і фізичних факторів, які впливають на здатність людини адаптуватися до труднощів, підтримувати стійкість та долати стресові ситуації.

Сучасні дослідження (Коун & Мельничук, 2023) підтверджують, що ключовими психосоціальними чинниками резильєнтності є:

- позитивні емоції,
- моральна мужність,
- цілеспрямованість у подоланні труднощів,
- когнітивна гнучкість,
- здатність до емоційної регуляції,

- відчуття мети або місії,
- турбота про фізичне здоров'я,
- наявність позитивної соціальної підтримки.

Зарубіжні дослідники (Masten, 2014; Southwick & Charney, 2012) наголошують, що резильєнтність є динамічною характеристикою, яка може розвиватися за допомогою певних дій і стратегій.

Ключові дії для збереження та посилення резильєнтності

На основі аналізу наукових праць (Чернобровкін & Морозова, 2021) виділено ряд ефективних практик, що сприяють збереженню та зміцненню резильєнтності:

- Прийняття змін як невід'ємної частини життя – гнучкість мислення допомагає людині краще адаптуватися до обставин.
- Усвідомлення позитивних аспектів життя – концентрація на ресурсах і досягненнях сприяє психологічному благополуччю.
- Збереження перспективного погляду на труднощі – оцінювання ситуації в ширшому контексті допомагає мінімізувати стрес і страх перед невідомим.
- Практика усвідомленості (mindfulness) – розвиток навички зосередженості на теперішньому моменті сприяє ефективному управлінню емоціями.
- Турбота про фізичне здоров'я – повноцінний сон, фізична активність і збалансоване харчування є необхідними для загального психологічного стану.
- Формування позитивних очікувань – люди з оптимістичним світоглядом легше долають труднощі та бачать шляхи їх вирішення.
- Пошук ресурсів і підтримки – соціальні зв'язки відіграють критичну роль у стійкості до стресу.
- Допомога іншим – волонтерство або підтримка людей у складних ситуаціях зміцнює власну резильєнтність.
- Активне залучення до вирішення проблем – резильєнтні люди беруть відповідальність за своє життя та шукають шляхи покращення ситуації.

Основні психологічні чинники розвитку резильєнтності

Дослідження Грішина (2021) свідчать, що ключовими психологічними аспектами резильєнтності є:

- наявність мети у житті – чітко визначені цілі та сенс життя формують стійкість до негараздів;
- відчуття узгодженості життя – люди, які сприймають свій

життєвий шлях як послідовний і значущий, легше долають труднощі;

- перевага позитивних емоцій над негативними – здатність акцентувати увагу на позитивних переживаннях допомагає протистояти стресу;
- оптимізм – позитивне ставлення до майбутнього сприяє активним стратегіям подолання труднощів;
- висока адекватна самооцінка – люди, які впевнені у своїх силах, більш ефективно адаптуються до складних ситуацій;
- активні копінг-стратегії – замість уникання проблеми вони шукають варіанти її вирішення;
- самоефективність – віра у власні здібності сприяє ефективному реагуванню на труднощі;
- соціальна підтримка – взаємодія з родиною, друзями, колегами є ключовим ресурсом для стійкості;
- когнітивна гнучкість – здатність змінювати свої підходи та адаптувати мислення до нових умов;
- духовність – наявність внутрішніх моральних переконань або віри допомагає підтримувати стійкість у важкі часи.

Зарубіжний досвід: ключові фактори резильєнтності

Західні дослідження (Masten, 2014; Bonanno, 2004) виокремлюють основні детермінанти резильєнтності:

- Міцні соціальні зв'язки – підтримка всередині сім'ї та поза її межами формує довіру, емоційну стабільність і почуття безпеки.
- Реалістичне планування та його реалізація – здатність ставити конкретні цілі та здійснювати контрольовані дії.
- Впевненість у собі – позитивна самооцінка та віра у власні можливості.
- Розвинуті комунікативні навички – здатність ефективно взаємодіяти з оточенням.
- Емоційна регуляція – контроль над емоціями дозволяє ефективно справлятися зі стресом і уникати деструктивних реакцій.

Додаткові чинники, що сприяють розвитку резильєнтності

На думку Melnychuk та ін. (2022), для підтримки резильєнтності важливими є також повсякденні звички та способи саморегуляції:

- ефективне планування часу – допомагає уникати перевантаження та зберігати емоційну стабільність;
- оптимістичний світогляд – формує стійкість до невдач;
- навички релаксації – медитація, дихальні техніки, йога знижують

рівень стресу;

- усвідомлення власних емоцій – допомагає уникати імпульсивних рішень у кризових ситуаціях;
- розвиток самоконтролю – дозволяє управляти реакціями на виклики;
- перебування на природі – позитивно впливає на психічне здоров'я та сприяє емоційному відновленню.

Більш деталізований аналіз чинників, що сприяють резильєнтності особистості (Кокун & Мельничук, 2023), дозволяє їх класифікувати за трьома рівнями: індивідуальним, сімейним та колективно-суспільним. Такий підхід дає змогу не лише ідентифікувати основні складові резильєнтності, а й розробляти цільові стратегії для її розвитку та зміцнення в різних життєвих контекстах.

Чинники індивідуального рівня

На цьому рівні визначальними є особистісні характеристики, поведінкові патерни та когнітивні процеси, що забезпечують ефективне подолання труднощів та адаптацію до змін.

- *Позитивний копінг.* Це здатність застосовувати активні стратегії подолання стресу та складних ситуацій. Включає проблемно-орієнтовані, прагматичні та духовні методи реагування, спрямовані на зменшення деструктивного впливу стресових факторів.

- *Позитивне мислення.* Включає когнітивні механізми адаптації, такі як когнітивна реструктуризація, рефреймінг (зміна точки зору на події), оптимістичне сприйняття майбутнього, адаптивна гнучкість та психологічна підготовка до викликів.

- *Реалізм.* Вміння оцінювати ситуацію відповідно до реальних обставин та можливостей. Включає усвідомлення своїх сильних сторін і обмежень, реалістичні очікування, адекватну самооцінку, розвиток самоефективності та вміння приймати речі, які знаходяться поза контролем.

- *Позитивні прагнення.* Виявляються через ентузіазм, активність, оптимізм, почуття гумору (навіть у стресових ситуаціях), гнучкість у прийнятті змін та надію на краще.

- *Контроль поведінки.* Включає навички саморегуляції та управління власними емоційними реакціями для досягнення цілей, здатність адаптувати свою поведінку відповідно до обставин та вироблення самодисципліни.

- *Фізична підготовка.* Збереження високого рівня фізичної активності, турбота про здоров'я, витривалість і здатність ефективно функціонувати в різних життєвих сферах.

- *Альтруїзм.* Важливий компонент резильєнтності, що включає

здатність до безкорисливої допомоги іншим, прояви співчуття, мотивацію сприяти благополуччю інших людей.

Чинники сімейного рівня

Сім'я є одним із найважливіших джерел підтримки, що сприяє психологічній стійкості особистості та забезпечує необхідний фундамент для ефективного подолання труднощів.

- *Емоційні зв'язки.* Сильні емоційні зв'язки між членами сім'ї, які проявляються у спільному проведенні часу, підтримці та взаєморозумінні, сприяють формуванню внутрішньої стійкості.

- *Близькість.* Включає відчуття любові, відданості, взаємоповаги та прихильності між членами сім'ї, що допомагає формувати безпечне психологічне середовище.

- *Підтримка.* Охоплює всі види сімейної підтримки – емоційну, матеріальну, інформаційну, духовну. Важливим є усвідомлення доступності цієї підтримки у кризових ситуаціях.

- *Комунікація.* Здатність до відкритого та конструктивного спілкування в сім'ї, що включає ефективне вирішення конфліктів, підтримку та управління стосунками.

- *Виховання.* Якісні батьківські навички, що включають створення стабільного емоційного середовища, навчання стресостійкості та адаптивності, є важливими для розвитку резильєнтності у дітей.

- *Адаптивність.* Гнучкість у розподілі ролей у сім'ї, здатність пристосовуватися до економічних, соціальних чи професійних змін, що знижує рівень стресу та сприяє емоційній стабільності.

Чинники рівня робочого колективу/команди

Професійне середовище відіграє важливу роль у формуванні резильєнтності, адже саме робота часто є джерелом як ресурсів, так і стресових викликів.

- *Позитивний психологічний клімат.* Створення сприятливої атмосфери у колективі сприяє розвитку почуття гордості за виконувану роботу, впровадженню корпоративної політики, що підтримує благополуччя співробітників, та підвищенню рівня їхньої залученості.

- *Командна робота.* Включає координацію зусиль, взаємну підтримку, гнучкість та довіру між членами команди, що дозволяє ефективно долати виклики.

- *Згуртованість.* Висока згуртованість команди сприяє синергії зусиль, формує почуття відповідальності за спільні результати та підвищує загальну стійкість до стресу.

Суспільні чинники

Суспільне середовище, в якому перебуває особистість, суттєво впливає на її здатність адаптуватися до змін, забезпечує підтримку та формує додаткові ресурси для розвитку резильєнтності.

- *Приналежність.* Відчуття інтегрованості у соціальні групи, дружні кола, релігійні або громадські організації сприяє формуванню емоційного благополуччя та підтримує здатність до подолання труднощів.

- *Згуртованість.* Наявність спільних цінностей та єдності всередині громади забезпечує додатковий ресурс для підтримки психологічної стійкості особистості.

- *Зв'язаність.* Визначається як якість і кількість соціальних зв'язків людини, що включає різні аспекти соціальної інтеграції, підтримку та можливість отримання допомоги.

- *Колективна ефективність.* Включає уявлення членів спільноти або робочого колективу про здатність групи працювати разом для досягнення спільних цілей та вирішення проблем.

Отже, резильєнтність формується завдяки поєднанню індивідуальних, сімейних, професійних і суспільних чинників. Успішне поєднання цих компонентів дозволяє не лише зменшити негативний вплив стресових ситуацій, а й забезпечити психоемоційне благополуччя, ефективну адаптацію до змін та здатність до активного саморозвитку. Створення сприятливого сімейного, професійного та суспільного середовища, разом із розвитком особистісних якостей, сприяє підвищенню рівня резильєнтності як окремої людини, так і соціальних груп загалом.

5.2.3. Основні способи та стратегії підвищення рівня резильєнтності в умовах війни

Війна є одним із найпотужніших стресових чинників, що впливають як на фізичне, так і на ментальне здоров'я населення (Johnson et al., 2022; Kokun et al., 2024; 2022; Murray et al., 2002). Воєнні дії супроводжуються масштабним насильством, терористичними атаками, викраденнями, розлукою із сім'єю, катуваннями, вимушеною міграцією, що призводить до серйозних психологічних травм у постраждалого населення (Vorho et al., 2022; Shoib et al., 2022).

Зважаючи на специфіку стресових впливів війни, важливо розробити ефективні способи та стратегії, що дозволяють підтримувати та підвищувати рівень резильєнтності цивільного населення в умовах тривалого воєнного конфлікту.

1. Розвиток навичок ефективного управління ресурсами

В умовах війни доступ до ресурсів стає обмеженим, тому критично важливо навчитися раціонально ними розпоряджатися.

- Розподіл наявних запасів (їжі, води, медикаментів) відповідно до потреб.
- Визначення пріоритетних речей першої необхідності.
- Вміння знаходити альтернативні джерела ресурсів.
- Набуття базових медичних знань і навичок першої допомоги.

2. Підвищення готовності до надзвичайних ситуацій

Підготовка до потенційних загроз дозволяє зменшити рівень паніки та приймати більш зважені рішення у кризових ситуаціях.

- Складання комплекту необхідних речей для екстрених ситуацій.
- Визначення безпечних місць для укриття.
- Розробка маршрутів евакуації та алгоритмів швидкого переміщення.

3. Розвиток швидкості прийняття рішень і винахідливості

У критичних ситуаціях вкрай важливо вміти швидко оцінювати ризики та діяти відповідно до змінних обставин.

- Тренування навичок аналізу загроз та вибору найоптимальніших рішень.
- Розвиток здатності до творчого розв'язання проблем – адаптація наявних ресурсів до нових потреб, створення імпровізованих засобів виживання.
- Навчання методам швидкої оцінки ситуації за принципом: «оцінка – адаптація – дія».

4. Формування комунікативних навичок і вміння вести переговори

- Опанування навичок ненасильницької комунікації для попередження та врегулювання конфліктів.
- Розвиток здатності до активного слухання та емпатійного спілкування.
- Вміння встановлювати довірчі відносини в умовах групового виживання.

5. Побудова соціальних зв'язків та підтримуючих мереж

- Створення мереж взаємодопомоги, що можуть стати джерелом як емоційної підтримки, так і доступу до необхідних ресурсів.
- Налагодження зв'язків із волонтерами, гуманітарними організаціями, представниками місцевих громад.

6. Адаптація до нового середовища при вимушеній міграції

Переміщення в нове середовище потребує оперативної інтеграції та налагодження життєдіяльності.

- Пошук тимчасового житла та знайомство з місцевими громадами.
- Опанування юридичних та адміністративних аспектів

(оформлення статусу біженця, соціальної допомоги).

- Гнучкість у прийнятті нової культури та умов життя.

7. Психологічна самопомога і відновлення після травм

• Звернення до фахівців із психічного здоров'я або участь у групах психосоціальної підтримки.

• Опанування методик психологічної саморегуляції (медитація, дихальні вправи, релаксаційні практики).

• Використання духовних ресурсів – молитви, звукотерапія, практики подяки.

8. Культивування почуття надії та оптимізму

• Формування позитивного мислення, здатності бачити перспективи навіть у складних ситуаціях.

• Постановка реалістичних, досяжних цілей як елементу підтримки психологічної стійкості.

• Практикування технік переосмислення труднощів, що дозволяють шукати сенс у пережитих подіях.

9. Розвиток почуття гумору як механізму психологічного захисту

• Сміх зменшує рівень стресу, сприяє викиду дофаміну та серотоніну, що позитивно впливає на емоційний стан.

• Використання гумору для підтримки себе та інших у кризових умовах.

10. Навички ефективного управління часом

• Визначення пріоритетних завдань та формування гнучких стратегій планування.

• Балансування між вирішенням нагальних проблем та довгостроковими цілями.

11. Фізична активність як ресурс психічної стійкості

• Регулярні фізичні вправи допомагають зменшити рівень кортизолу (гормону стресу) та покращують загальний стан здоров'я.

• Навички автономного підтримання фізичної форми в умовах обмежених ресурсів.

12. Методи психологічного дистанціювання

• Опанування стратегій, що дозволяють зменшити емоційний тиск війни.

• Фокусування на конкретних діях для забезпечення виживання, замість постійного переживання тривожних думок.

13. Розвиток здатності уникати непотрібної уваги

• Навички поведінкової та тактичної непомітності у зонах підвищеної небезпеки.

• Застосування стратегій маскуванню та мімікрії в екстремальних умовах.

14. Освіта та розвиток когнітивної гнучкості

- Навчання нових навичок, що можуть стати додатковими джерелами виживання.

- Опанування методів критичного мислення та швидкої оцінки інформації.

15. Волонтерство та допомога іншим як джерело резильєнтності

- Участь у волонтерських ініціативах дозволяє зменшити почуття безпорадності.

- Надання допомоги іншим формує відчуття спільності, значущості та зміцнює соціальні зв'язки.

Здатність поєднувати різні способи та стратегії підвищення резильєнтності дозволяє адаптуватися до мінливих обставин війни, ефективно використовувати наявні ресурси та підтримувати психоемоційну стійкість. Комплексний підхід до розвитку психологічної гнучкості, соціальної підтримки, управління ресурсами та фізичної витривалості відіграє вирішальну роль у забезпеченні виживання та адаптації до екстремальних умов воєнного часу.

5.2.4. Технологія забезпечення резильєнтності населення в умовах війни

На основі проведеного теоретичного аналізу та узагальнення результатів емпіричних досліджень *забезпечення резильєнтності населення в умовах війни* слід розглядати як систему взаємопов'язаних і послідовних заходів, що реалізуються на трьох рівнях:

- на рівні держави,
- на рівні певної спільноти чи організації,
- на індивідуальному рівні.

Ця система спрямована на підвищення здатності окремих осіб, громад та суспільства загалом адаптуватися до кризових умов, ефективно протистояти стресовим чинникам війни та зберігати психологічне благополуччя.

I. Заходи на рівні держави

На державному рівні заходи мають бути системними, охоплюючи стратегії діагностики, психоедукації, підготовки фахівців і забезпечення доступу до ресурсів.

1. Запровадження масштабних діагностичних програм для постійного збору та аналізу інформації щодо ментального здоров'я різних категорій населення, їхніх потреб у психологічній допомозі та рівня резильєнтності.

2. Розробка та впровадження психоедукаційних заходів, що включають поширення матеріалів через освітні заклади, державні установи, соціальні служби, ЗМІ, Інтернет-ресурси та соціальні мережі. Ці матеріали мають містити практичні рекомендації щодо самостійного розвитку резильєнтності.

3. Забезпечення підготовки достатньої кількості фахівців у сфері психологічної підтримки. Це включає професійну перепідготовку та навчання військових психологів, кризових консультантів, психотерапевтів та фахівців з психосоціальної реабілітації.

4. Створення ефективної системи психологічної допомоги шляхом реорганізації існуючих центрів та відкриття нових кризових, консультаційних і реабілітаційних установ. Забезпечення цих центрів фінансуванням, кадровим ресурсом і сучасними інструментами психологічної допомоги.

5. Розробка стандартизованих психодіагностичних інструментів для оцінки рівня резильєнтності різних верств населення.

6. Запровадження національного психодіагностичного онлайн-порталу для дистанційної самодіагностики, отримання персоналізованих рекомендацій щодо зміцнення резильєнтності, а також доступу до матеріалів самопомоги.

7. Включення навчальних програм з розвитку резильєнтності у систему шкільної та вищої освіти.

II. Заходи на рівні спільнот та організацій

На рівні спільнот і організацій важливими є діагностика рівня резильєнтності їхніх членів, проведення навчальних та тренінгових заходів, а також підтримка стійкості соціальних груп.

1. Проведення первинної діагностики рівня резильєнтності співробітників та членів спільноти, визначення ступеня їхньої потреби у психологічній підтримці.

2. Організація психоедукаційних заходів та групових тренінгів для підвищення стресостійкості та навичок адаптації.

3. Створення груп взаємопідтримки в межах професійних колективів, місцевих громад та волонтерських організацій.

4. Запровадження психологічного супроводу в професійних середовищах (зокрема, для військових, медичних працівників, освітян, волонтерів) шляхом надання доступу до кризових психологів та консультантів.

5. Впровадження корпоративних програм психологічного добробуту (well-being programs), які сприятимуть розвитку стійкості працівників у стресових умовах.

6. Моніторинг динаміки рівня резильєнтності в спільноті або організації для оцінки ефективності запроваджених заходів та своєчасної корекції програм.

7. Залучення місцевих громад до формування «осередків психологічної стійкості» – ініціатив, що сприятимуть взаємній підтримці, поширенню важливої інформації та організації кризового реагування.

8. Розвиток програм психологічної реабілітації для людей, що пережили травматичні події – таких як окупація, полон, насильство, вимушене переселення.

III. Заходи на індивідуальному рівні

Окрім колективних ініціатив, кожна людина може особисто сприяти підвищенню власної резильєнтності, використовуючи самодіагностику, планування особистих стратегій подолання труднощів та залучення до активної роботи над собою.

1. Самодіагностика рівня резильєнтності через спеціальні опитувальники або самоаналіз для виявлення власних слабких і сильних сторін.

2. Розробка персонального плану розвитку резильєнтності, що включає:

- Опанування навичок стрес-менеджменту та саморегуляції (медитація, дихальні техніки, релаксація).

- Формування позитивного мислення, здатності знаходити сенс у складних ситуаціях.

- Розвиток емоційної гнучкості – уміння пристосовуватися до змін та сприймати труднощі як виклик.

- Налагодження міцних соціальних зв'язків, які є потужним ресурсом підтримки.

- Використання фізичної активності для підтримки не лише фізичного, а й ментального здоров'я.

- Планування реалістичних короткострокових та довгострокових цілей, що сприяє підвищенню мотивації та контролю над ситуацією.

3. Контроль за рівнем власної резильєнтності та застосування профілактичних заходів для попередження психоемоційного виснаження.

4. Розвиток стратегій когнітивного дистанціювання – здатності не допускати деструктивних думок, уникати катастрофічного мислення.

5. Формування навичок швидкої адаптації до нових умов через навчання, набуття нових компетенцій, розвиток творчого мислення.

6. Волонтерська діяльність та допомога іншим як спосіб підвищення власного рівня резильєнтності через відчуття корисності та соціальної значущості.

Висновок

Забезпечення резильєнтності населення в умовах війни потребує комплексного підходу, що охоплює державний рівень політики ментального здоров'я, організаційну підтримку в межах спільнот та ініціативи на індивідуальному рівні. Злагоджена взаємодія між державними структурами, громадянським суспільством та окремими громадянами сприятиме формуванню культури резильєнтності, що є критично важливим елементом виживання, адаптації та подальшого відновлення країни в умовах воєнного часу та післявоєнного періоду.

Прикінцеве слово

Завершуючи цю монографію, варто ще раз наголосити на її основній ідеї: життєстійкість і резильєнтність є ключовими психологічними характеристиками особистості, які визначають її здатність протистояти викликам сучасного світу, адаптуватися до змін і знаходити нові ресурси для розвитку. В умовах глобальних криз, суспільних трансформацій, військових конфліктів та інших стресових ситуацій саме ці якості дозволяють людині не лише вижити, але й знайти шляхи для особистісного і професійного зростання.

Монографія розкрила багатоаспектність життєстійкості та резильєнтності, їх теоретичні основи, результати сучасних емпіричних досліджень і практичні стратегії їхнього розвитку. Вона охопила широкий спектр питань, починаючи від психологічних механізмів формування життєстійкості й резильєнтності, завершуючи конкретними методами їхнього зміцнення у професійній, особистісній та соціальній сферах. Особливу увагу було приділено питанням збереження ментального здоров'я, підтримки психологічного благополуччя людини та забезпечення психологічної стійкості у критичних умовах.

Одним із ключових висновків роботи є те, що розвиток життєстійкості не є вродженою, незмінною характеристикою, а може бути систематично формованим і зміцненим через психологічну підготовку, соціальну підтримку, когнітивно-поведінкові стратегії та різні методи саморегуляції. Це відкриває нові можливості як для науковців і практиків, так і для широкого загалу, адже усвідомлення власної здатності впливати на власний рівень життєстійкості є першим кроком до його посилення.

Питання життєстійкості та резильєнтності залишаються актуальними і потребують подальшого дослідження, зокрема в контексті сучасних викликів та динамічних змін у суспільстві. Сподіваємося, що ця монографія стане не лише науковим джерелом знань, але й практичним орієнтиром для тих, хто прагне краще зрозуміти механізми подолання життєвих труднощів та підвищити власну психологічну стійкість.

Автор висловлює глибоку вдячність усім, хто сприяв появі цієї роботи, а також тим, хто в майбутньому використовуватиме її матеріали для особистого розвитку, наукових досліджень та професійної діяльності. Дозвольте висловити впевненість, що знання, які містяться у цій монографії, сприятимуть зміцненню життєстійкості не лише окремих особистостей, а й суспільства в цілому.

Література

- Ассонов, Д., Хаустова, О. (2019). Розвиток концепції резилієнсу в науковій літературі протягом останніх років. *Психосоматична медицина та загальна практика*, 4(4), e0404219. <https://uk.e-medjournal.com/index.php/psp/article/view/219>
- Балабанова, К. В. (2016). Феномен життєстійкості в професійній діяльності осіб ризиконебезпечних професій. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*, 53, 5–12.
- Болотнікова, І. В. (2020). Особливості складових та компонентів професійної життєстійкості працівників профспілок. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. Том. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія, 20, 3–8.
- Волобуева, Н. М. (2013). Жизнестойкость как ресурс современного руководителя. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*, 56(1), 144–147.
- Германський, І. Ю., Кондратюк, С. М. (2016). Теоретичні підходи до розуміння сутності життєстійкості особистості. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету "Україна"*, 12, 129–132.
- Каз'яніна, Н. А. (2013). Виявлення зв'язку між посттравматичним зростанням, життєздатністю, процвітанням та життєстійкістю до умов несення служби військовослужбовцями в екстремальних ситуаціях. *Вісник Національного університету оборони України*, 5, 227–231.
- Кокун, О. М. (2004). *Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності*. Київ: Міленіум.
- Кокун, О. М. (2010). Теоретико-методологічні та практичні засади дистанційної психодіагностики в професійній сфері. *Практична психологія та соціальна робота*, 7, 65–68. <https://lib.iitta.gov.ua/1652/>
- Кокун, О. М. (2012). *Психологія професійного становлення сучасного фахівця*. Київ: ДП «Інформ.-аналіт. агенство».
- Кокун, О.М. (2014). Опитувальник професійного самоздійснення. *Практична психологія та соціальна робота*, 7, 35–39.
- Кокун О.М. (2020). Професійна життєстійкість особистості: аналіз феномена. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*, Том. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія, 20, 68-81.
- Кокун, О.М. (2021). Опитувальник професійної життєстійкості (українська версія). *Проблеми екстремальної та кризової психології*, 1(1), 89-103. <https://doi.org/10.52363/dcpp-2021.1.8>
- Кокун, О. М. (2022). *Всеукраїнське опитування «Твоя життєстійкість в умовах війни»*: препринт. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. <https://lib.iitta.gov.ua/731505>

- Коқун, О. М., & Мельничук, Т.І. (2023). *Резилієнс-довідник : практичний посібник*. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. <https://lib.iitta.gov.ua/734632>
- Коқун О. М., & Пішко І. О. (2019). Особливості динаміки психофізіологічного стану військовослужбовців впродовж шести місяців виконання завдань в районі АТО. *Психологічне здоров'я*, 1(2), 132–152. <http://journals.maup.com.ua/index.php/psych-health/issue/view/4/7>
- Коқун, О.М., Агаєв, Н.А., Пішко, І.О., & Лозінська, Н.С. (2015а). Особливості вияву негативних психічних станів у військовослужбовців внаслідок тривалої участі в бойових діях та перебування в зоні АТО. *Вісник Національного університету оборони України*, (3), 123-129.
- Коқун, О.М., Клименко, В.В., Корніяка, О.М. та ін. (2015b). *Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення особистості*. Київ: Педагогічна думка.
- Коқун, О.М., Агаєв, Н.А., Пішко, І.О., Лозінська, Н.С., & Корня, Л.В. (2019). *Психологічна оцінка суїцидального ризику у військовослужбовців: Методичний посібник*. Київ: НДЦ ГП ЗСУ. <https://lib.iitta.gov.ua/714971>
- Коқун, О.М., Мороз, В.М., Лозинська, Н.С., & Пішко, І.О. (2021). *Психологічна профілактика психотравматизації військовослужбовців Збройних Сил України : Методичний посібник*. Київ: НДЦ ГП ЗСУ. <https://lib.iitta.gov.ua/723954>
- Коқун, О. М., Ключков, В. В., Мороз, В. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С. (2022). *Забезпечення психологічної стійкості військовослужбовців в умовах бойових дій : метод. посібник*. Київ-Одеса : Фенікс. 128 с. <https://lib.iitta.gov.ua/731412/>
- Корніяка, О.М. (2022). Провідні чинники впливу на розвиток професійної життєстійкості викладача. *Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Том V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія*. Випуск 22, 87–103. <https://lib.iitta.gov.ua/732780/>
- Кравчук, С. Л. (2014). Психологічні особливості життєстійкості особистості зв'язку з її цінностями самоактуалізації. *Проблеми сучасної психології. Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*, 25, 152–167.
- Кузнецова, Л. М. (2014). Життєстійкість як фактор успішної самореалізації сучасної студентської молоді. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія : Психологічні науки*, 121, 182–187.
- Кузнецова, О. В. (2023). Життєстійкість педагога в умовах війни: аналіз парціальних позицій. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*, (1), 67-72. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.1.13>
- Малхазов, О., & Коқун, О. (2005). Професійний відбір та впровадження новітніх технічних засобів у роботі з персоналом. *Соціальна психологія*, 4, 84–90.

- Маннапова, К. Р. (2012). Життєстійкість в системі поняття життєздатності. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*, 44(1), 143–150.
- Лазос, Г. П. (2018). Резильєнтність: концептуалізація понять, огляд сучасних досліджень. *Актуальні проблеми психології. Том 3.: Консультативна психологія і психотерапія, Вип. 14*, 26–64.
- Лук'янова, Т. (2012). Дослідження зв'язку життєстійкості, її компонентів та моделей поведінки в стресовій ситуації у студентів. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 42(1), 151–162.
- Олефір, В. О. (2011) Взаємозв'язок життєстійкості, копінг-стратегій та психологічного благополуччя. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Психологія*, 981(47), 168–172.
- Панченко, В. О. (2015). Модель підвищення рівня життєстійкості менеджерів комерційних організацій. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Психологічні науки*, 126, 122–127.
- Психофізіологічні закономірності життєстійкості фахівців соціономічних професій. (2021). За ред. О. М. Кокуна. Київ–Львів : Видавець Вікторія Кундельська. <https://lib.iitta.gov.ua/728307/>
- Сердюк, Л. З., & Купреєва О. І. (2015). Особистісний ресурс життєстійкості студентів із соматичними захворюваннями. *Актуальні проблеми психології : збірник наукових праць Ін-ту психології Г.С.Костюка НАПН України, Том ІХ Загальна психологія. Історична психологія. Етнічна психологія*, 7, 311–317.
- Титаренко, Т. М., Ларіна, Т. О. (2009). *Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека*. Київ: Марич.
- Чернобровкін, В. М., & Морозова, О. Б. (2021). Аналіз сучасних підходів до розвитку і посилення резильєнс особистості. *Технології розвитку інтелекту*, 5(1). https://psytir.org.ua/index.php/technology_intellect_develop/article/view/547
- Чиханцова, О. (2021). *Психологічна основи життєстійкості особистості: монографія*. Київ: Талком. 319 с. <https://lib.iitta.gov.ua/727629>
- Школіна, Н. В., Шаповал, І.І., Орлова, І.В., Кедик, І.О., & Станіславчук М. А. (2020). Адаптація та валідизація україномовної версії Шкали стресостійкості Коннора — Девідсона-10 (CD-RISC-10): апробація у хворих на анкілозивний спондиліт. *Український ревматологічний журнал*, 2, 66–72. <https://doi.org/10.32471/rheumatology.2707-6970.80.15236>
- Acosta, J., Chandra, A., & Madrigano, J. (2017). *An agenda to advance integrative resilience research and practice: key themes from a Resilience Roundtable*. Res. Rep., RAND Corp., Santa Monica, CA
- Alfred, G. C. (2011). *Masculinity, hardiness, and psychological well-being in male student veterans* (Doctoral dissertation). <https://hdl.handle.net/10355/14388>
- Alliger, G. M., Cerasoli, C. P., Tannenbaum, S. I., & Vessey, W. B. (2015). Team resilience: How teams flourish under pressure. *Organizational Dynamics*, 44(3), 176–184. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2015.05.003>

- American Psychological Association. (2023). *Resilience*.
<https://www.apa.org/topics/resilience>
- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress, and coping*. Jossey-Bass.
- Azarian, A., Asghar, A., & Habibi, E. (2016). Relationship between psychological hardiness and emotional control index: a communicative approach. *International Journal of Medical Research & Health Sciences*, 5, 5(S), 216–221.
- Azeem, S. M. (2010). Personality hardiness, job involvement and job burnout among teachers. *International Journal of Vocational and Technical Education*, 2, 36–40. <https://www.researchgate.net/publication/228674649>
- Bahadorikhosroshahi, J., & Habibi-Kaleybar, R. (2017). The comparison of psychological hardiness and resilience against educational stressors among veterans and non-veterans students. *Pajoohande*, 22(1), e11. <http://pajoohande.sbm.ac.ir/article-1-2401-en.html>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.) (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Bartone, P. T. (1999). Hardiness protects against war-related stress in army reserve forces. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. 51(2), 72–82. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.51.2.72>
- Bartone, P. T. (2006). Resilience under military operational stress: can leaders influence hardiness? *Military Psychology*, 18(s), 131–148. <https://doi.org/10.1207/s15327876mp1803s>
- Bartone P. T. (2007). Test-retest reliability of the dispositional resilience scale-15, a brief hardiness scale. *Psychological Reports*, 101(3 Pt 1), 943–944. <https://doi.org/10.2466/pr0.101.3.943-944>
- Bartone, P. T., Roland, R. R., Picano, J. J., & Williams, T. J. (2008). Psychological hardiness predicts success in US army Special Forces candidates. *International Journal of Selection and Assessment* 16(1), 78–81. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2008.00412.x>
- Bartone, P. T., Eid, J., Johnsen, B. H., Laberg, J. C., & Snook S. A. (2009). Big five personality factors, hardiness, and social judgment as predictors of leader performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(6), 498–521. <https://doi.org/10.1108/01437730910981908>
- Bartone, P. T. (2012). Social and organizational influences on psychological hardiness: How leaders can increase stress resilience. *Security Informatics*, 1(1): 21. <https://doi.org/10.1186/2190-8532-1-21>
- Bartone, P. T., Hystad, S. W., Eid, J., & Brevik, J. I. (2012). Psychological hardiness and coping style as risk/resilience factors for alcohol abuse. *Military Medicine*, 177(5), 517–524. <http://doi.org/10.7205/milmed-d-11-00200>
- Bartone, P. T., & Homish, G. H. (2020). Influence of hardiness, avoidance coping, and combat exposure on depression in returning war veterans: A moderated-

- mediation study. *Journal of Affective Disorders*, 265, 511–518. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.01.127>
- Bartone, P. T., Kelly, D. R., & Matthews, M. D. (2013). Psychological hardiness predicts adaptability in military leaders: a prospective study. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(2), 200–210. <https://doi.org/10.1111/ijasa.12029>
- Bartone, P. T., McDonald, K., Hansma, B. J., Stermac-Stein, J., Escobar, E. M. R., Stein, S. J., & Ryznar, R. (2022). Development and validation of an improved hardiness measure: The hardiness resilience gauge. *European Journal of Psychological Assessment*. <http://dx.doi.org/10.1027/1015-5759/a000709>
- Bergman, D., Sendén, M. G., & Berntson, E. (2019). Preparing to lead in combat: Development of leadership self-efficacy by static-line parachuting. *Military Psychology*, 31(6), 481–489. <https://doi.org/10.1080/08995605.2019.1670583>
- Boehm-Tabib, E. (2016). Acute stress disorder among civilians during a war and post-traumatic growth six years later: The impact of personal and social resources. *Anxiety, Stress, & Coping*, 29(3), 318–333. <https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1053806>
- Bonanno, G. (2004). Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *The American psychologist*, 59(1), 20–28. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.1.20>
- Bonanno, G. A., & Diminich, E. D. (2013). Positive adjustment to adversity: Trajectories of minimal-impact resilience and emergent resilience. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 54(4), 378–401. <https://doi.org/10.1111/jcpp.12021>
- Bonanno, G. A., Mancini, A. D., Horton, J. L., Powell, T. M., Leardmann, C. A., Boyko, E. J., Wells, T. S., Hooper, T. I., Gackstetter, G. D., Smith, T. C., & Millennium Cohort Study Team (2012). Trajectories of trauma symptoms and resilience in deployed U.S. military service members: prospective cohort study. *The British Journal of Psychiatry*, 200(4), 317–323. <https://doi.org/10.1192/bjp.bp.111.096552>
- Borho, A., Viazminsky, A., Morawa, E., Schmitt, G. M., Georgiadou, E., & Erim, Y. (2020). The prevalence and risk factors for mental distress among Syrian refugees in Germany: a register-based follow-up study. *BMC psychiatry*, 20(1), 362. <https://doi.org/10.1186/s12888-020-02746-2>
- Brähler, E., Hinz, A., & Scheer, J. W. (2008). GBB-24. *Der Gießener Beschwerdebogen* [GBB-24. Giessen Complaint List]. Bern, Switzerland: Hans Huber.
- Breslau, N., Peterson, E. L., Kessler, R. C., & Schultz, L. R. (1999). Short screening scale for DSM-IV posttraumatic stress disorder. *American Journal of Psychiatry*, 156(6), 908–911. <https://doi.org/10.1176/ajp.156.6.908>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (2005). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons, Inc..
- Byrnes, J. P., Miller, D. C., & Schafer, W. D. (1999). Gender differences in risk taking: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 125(3), 367–383. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.3.367>

- Calhoun, L. G., & Tedeschi, R. G. (1999). *Facilitating posttraumatic growth: A clinician's guide*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Calhoun, L. G., & Tedeschi, R. G. (2006). The Foundations of Posttraumatic Growth: An Expanded Framework. In L. G. Calhoun & R. G. Tedeschi (Eds.), *Handbook of posttraumatic growth: Research & practice* (pp. 3–23). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Calvo, J. A., & García, G. M. (2018). Hardiness as moderator of the relationship between structural and psychological empowerment on burnout in middle managers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *91*(2), 362–384. <https://doi.org/10.1111/joop.12194>
- Cerezo, A. G., Galian, A. D., Tarroja, M. C., Mañalac, G. K., & Ysmael, M. P. (2015). Breaking news: How hardiness moderates the impact of burnout on the psychological well-being of filipino journalists covering disasters and emergencies. *Philippine Journal of Psychology*, *48*(2), 175–194. https://www.pap.org.ph/sites/default/files/pdf/PJP1502_Final_8Cerezo_et_al.pdf
- Chincholikar, S. V., & Kulkarni S. (2017). An insight into hardiness status of medical undergraduates *Indian Journal of Community Health*, *29*(2), 191–193. <https://www.iapsmupuk.org/journal/index.php/IJCH/article/view/745/745>
- Chudzicka-Czupała, A., Hapon, N., Chiang, S. K., Żywiołek-Szeja, M., Karamushka, L., Lee, C. T., Grabowski, D., Paliga, M., Rosenblat, J. D., Ho, R., McIntyre, R. S., & Chen, Y. L. (2023). Depression, anxiety and post-traumatic stress during the 2022 Russo-Ukrainian war, a comparison between populations in Poland, Ukraine, and Taiwan. *Scientific reports*, *13*, 3602. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-28729-3>
- Schnurr, P. P., & Green, B. L. (Eds.). (2004). *Trauma and health: Physical health consequences of exposure to extreme stress*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10723-000>
- Cicchetti, D. (2013). Annual research review: Resilient functioning in maltreated children - past, present, and future perspectives. *Journal of Child Psychology and Psychiatry, and Allied Disciplines*, *54*(4), 402–422. <https://doi.org/10.1111/j.1469-7610.2012.02608.x>
- Cole, M. S., Field, H. S., & Harris, S. G. (2004). Student learning motivation and psychological hardiness: Interactive effects on students' reactions to a management class. *Academy of Management Learning and Education*, *3*(1), 64–85. <https://doi.org/10.5465/AMLE.2004.12436819>
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, *18*(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Contrada, R. (1989). Type A behavior, personality hardiness, and cardiovascular response to stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, *57*(5), 895–903. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.5.895>
- Creed, P. A., Conlon, E. G., & Dhaliwal, K. (2013). Revisiting the Academic Hardiness Scale: Revision and revalidation. *Journal of Career Assessment*, *21*(4), 537–554. <https://doi.org/10.1177/1069072712475285>

- Crosson, J. B. (2015). Moderating effect of psychological hardiness on the relationship between occupational stress and self-efficacy among Georgia school psychologists (Doctoral dissertation). <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/392/>
- De la Vega, R., Ruiz, R., Gómez, J., & Rivera, O. (2013). Hardiness in professional Spanish firefighters. *Perceptual and Motor Skills, 117*(2), 608–614. <https://doi.org/10.2466/15.PMS.117x19z4>
- Desai, R. B. (2017). Psychological hardiness among college students. *International Journal of Indian Psychology, 4*(3), 80–82. <https://doi.org/10.25215/0403.229>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian, 49*(3), 182–185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Duquette, A., K  rouac, S., Sandhu, B. K., Ducharme, E, & Saulnier, E (1995). Psychosocial determinants of burnout in geriatric nursing. *International Journal of Nursing Studies, 32*(5), 443–456. [https://doi.org/10.1016/0020-7489\(95\)00006-J](https://doi.org/10.1016/0020-7489(95)00006-J)
- Eltanamly, H., Leijten, P., van Rooij, F., & Overbeek, G. (2022). Parenting in times of refuge: A qualitative investigation. *Family process, 61*(3), 1248–1263. <https://doi.org/10.1111/famp.12717>
- Erbes, C. R., Arbisi, P. A., Kehle, S. M., Ferrier-Auerbach, A. G., Barry, R. A., & Polusny, M. A. (2011). The distinctiveness of hardiness, positive emotionality, and negative emotionality in National Guard soldiers. *Journal of Research in Personality, 45*(5), 508–512. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2011.07.001>
- Eschleman, K. J., Bowling, N. A., & Alarcon, G. M. (2010). A meta-analytic examination of hardiness. *International Journal of Stress Management, 17*(4), 277–307. <https://doi.org/10.1037/a0020476>
- Escolas, S. M., Pitts, B. L., Safer, M. A., & Bartone, P. T. (2013). The protective value of hardiness on military posttraumatic stress symptoms. *Military Psychology, 25*(2), 116–123. <https://doi.org/10.1037/h0094953>
- Feder, A., Fred-Torres, S., Southwick, S. M., & Charney, D. S. (2019). The biology of human resilience: Opportunities for enhancing resilience across the life span. *Biological Psychiatry, 86*(6), 443–453. <https://doi.org/10.1016/j.biopsych.2019.07.012>
- Fergus, S., & Zimmerman, M. A. (2005). Adolescent resilience: a framework for understanding healthy development in the face of risk. *Annual review of public health, 26*, 399–419. <https://doi.org/10.1146/annurev.publhealth.26.021304.144357>
- Ferriss, S.S., Forrest-Bank, S.S. (2018). Perspectives of Somali refugees on post-traumatic growth after resettlement. *Journal of Refugee Studies, 31*(4), 626–646. <https://doi.org/10.1093/jrs/fey006>

- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts, and theory. *European Psychologist, 18*(1), 12–23. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000124>
- Folke, C. (2016). Resilience. *Ecology and Society, 21*(4):44. <https://doi.org/10.5751/ES-09088-210444>
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist, 56*(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Friborg, O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenvinge, J. H., & Hjemdal, O. (2006). Resilience in relation to personality and intelligence. *International Journal of Methods in Psychiatric Research, 15*(1), 29–42. <https://doi.org/10.1002/mpr.15>
- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H., & Martinussen, M. (2003). A new rating scale for adult resilience: What are the central protective resources behind healthy adjustment? *International Journal of Methods in Psychiatric Research, 12*(2), 65–76. <https://doi.org/10.1002/mpr.143>
- Fyhn, T., Fjell, K. K., & Johnsen, B. H. (2016). Resilience factors among police investigators: Hardiness-commitment a unique contributor. *Journal of Police and Criminal Psychology, 31*(4), 261–269. <https://doi.org/10.1007/s11896-015-9181-6>
- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts, and theory. *European Psychologist, 18*(1), 12–23. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000124>
- Campbell-Sills, L., & Stein, M. B. (2007). Psychometric analysis and refinement of the Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC): Validation of a 10-item measure of resilience. *Journal of Traumatic Stress, 20*(6), 1019–1028. <https://doi.org/10.1002/jts.20271>
- Garmezy, N. (1985). Stress-resistant children: The search for protective factors. *Journal of Child Psychology and Psychiatry, 4*(1), 213–233.
- Garmezy, N., Masten, A. S., & Tellegen, A. (1984). The study of stress and competence in children: A building block for developmental psychopathology. *Child Development, 55*(1), 97–111. <https://doi.org/10.2307/1129837>
- Gayton, S. D., & Kehoe, E. J. (2015). Character strengths and hardiness of Australian army Special Forces applicants. *Military Medicine, 180*(8), 857–862. <https://doi.org/10.7205/MILMED-D-14-00527>
- Ghasemi, Z., & Kajbaf, M. (2019). The relationship of mindfulness, psychological hardiness and spirituality with depression in mothers. *Social Behavior Research & Health, 3*(1), 287–297. <https://doi.org/10.18502/sbrh.v3i1.1033>
- Chmitorz, A., Neumann, R. J., Kollmann, B., Ahrens, K. F., Öhlschläger, S., Goldbach, N., Weichert, D., Schick, A., Lutz, B., Plichta, M. M., Fiebach, C. J., Wessa, M., Kalisch, R., Tüscher, O., Lieb, K., & Reif, A. (2021). Longitudinal determination of resilience in humans to identify mechanisms of resilience to modern-life stressors: the longitudinal resilience assessment (LORA) study. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience, 271*(6), 1035–1051. <https://doi.org/10.1007/s00406-020-01159-2>

- Giurcă, I. C., Cătană, A., Sassu, R., & Bucuță, M. D. (2017). The coping, the hardiness, and the sense of coherence as maintaining factors for military personnel's mental health. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 24(3), 349–361. <https://doi.org/10.4473/TPM24.3.3>
- Golby, J., & Sheard, M. (2004). Mental toughness and hardiness at different levels of rugby league. *Personality and Individual Differences*, 37(5), 933–942. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2003.10.015>
- Grala, K., & Baka, L. (2022). Polish adaptation of the Occupational Hardiness Questionnaire (OHQ). *Annals of Psychology*, 25(4), 327–347. <https://doi.org/10.18290/rpsych2022.0018>
- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348–362. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>
- Gustafson P. E. (1998). Gender differences in risk perception: theoretical and methodological perspectives. *Risk analysis : an official publication of the Society for Risk Analysis*, 18(6), 805–811. <https://doi.org/10.1023/b:rian.0000005926.03250.c0>
- Hammoud, M. S., Bakkar, B. S., Abu-Hilal, M. M., & Al Rujaiabi, Y. S. M. (2019). Relationship between psychological hardiness and career decision-making self-efficacy among eleventh grade students in Sultanate of Oman. *International Journal of Psychology and Counselling*, 11(2), 6–14. <https://doi.org/10.5897/IJPC2018.0556>
- Hasanvand, B., Khaledian, M., & Merati, A. R. (2013). The relationship between psychological hardiness and attachment styles with the university student's creativity. *European Journal of Experimental Biology*, 2013, 3(3), 656–660. <https://www.imedpub.com/articles/the-relationship-between-psychological-hardiness-and-attachment-styles-with-the-university-students-creativity.pdf>
- Hjemdal, O., Friborg, O., Stiles, T. C., Martinussen, M., & Rosenvinge, J. H. (2006). Resilience predicting psychiatric symptoms: A prospective study of protective factors and their role in adjustment to stressful life events. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 13(3), 194–201. <https://doi.org/10.1002/cpp.488>
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resources theory: Its implication for stress, health, and resilience. *The Oxford Handbook of Stress, Health, and Coping*, 127–147. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195375343.013.0007>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Hobfoll, S. E., Stevens, N. R., & Zalta, A. K. (2015). Expanding the science of resilience: Conserving resources in the aid of adaptation. *Psychological Inquiry*, 26(2), 174–180. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2015.1002377>

- Hystad, S. W., Eid, J., Johnsen, B. H., Laberg, J. C., & Bartone, P. T. (2010). Psychometric properties of the revised Norwegian Dispositional Resilience (hardiness) Scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, *51*, 237–245. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2009.00759.x>
- Hystad, S. W., Eid, J., & Laberg, J. C. (2011). Psychological hardiness predicts admission into Norwegian military officer Schools. *Military psychology*, *23*(4), 381–389; <https://doi.org/10.1080/08995605.2011.589333>
- Hystad, S. W., Olsen, O. K., Espevik, R., Säfvenbom, R. (2015). On the stability of psychological hardiness: a three-year longitudinal study, *Military Psychology*, *27*(3), 155–168. <https://doi.org/10.1037/mil0000069>
- Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of Educational Research*, *79*(1), 491–525. <https://doi.org/10.3102/0034654308325693>
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalised self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *86*(1), 80–92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, *127*(3), 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Jamal, Y. (2017). Relationship of hardiness, optimism and professional life stress among house-job doctors. *Journal of Postgraduate Medical Institute*, *31*(1), 12–17. <https://jpmi.org.pk/index.php/jpmi/article/view/1935/1777>
- James, B. J., Wilson, W., & McMains, M. J. (2006). An examination of stress hardiness, dysphoria, and anger among police recruits exposed to stressful police academy training. *Journal of Police and Criminal Psychology*, *21*(2), 37–54. <https://doi.org/10.1007/BF02855683>
- Johnsen, B. H., Bartone, P. T., Sandvik, A. M., Gjeldnes, R., Morken, A. M., Hystad, S. W., & Stornæs, A.V. (2013). Psychological hardiness predicts success in a Norwegian armed forces border patrol selection course. *International Journal of Selection and Assessment*, *21*(4), 368–375. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12046>
- Johnsen, B. H., Hystad, S. W., Bartone, P. T., Laberg, J. C., & Eid, J. (2014). Hardiness profiles: defining clusters of the dispositional resilience scale and their relation to soldiers' health. *Military Behavioral Health*, *2*(2), 123–128. <https://doi.org/10.1080/21635781.2013.867789>
- Johnson, H., & Thompson, A. (2008). The development and maintenance of post-traumatic stress disorder (PTSD) in civilian adult survivors of war trauma and torture: A review. *Clinical Psychology Review*, *28*(1), 36–47. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2007.01.017>
- Johnson, R. J., Antonaccio, O., Botchkovar, E., & Hobfoll, S. E. (2022). War trauma and PTSD in Ukraine's civilian population: comparing urban-dwelling to internally displaced persons. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, *57*(9), 1807–1816. <https://doi.org/10.1007/s00127-021-02176-9>

- Kardum, I., Hudek-Knežević, J., & Krapić, N. (2012). The structure of hardiness, its measurement invariance across gender and relationships with personality traits and mental health outcomes. *Psiholgijske Teme*, 21(3), 487–507. <https://www.researchgate.net/publication/274958349>
- Khademi, A., & Zadeh, M. A. (2015). Relation of some personality variables with mental health of nurses and psychological hardiness at Urmia hospitals. *World Scientific News*, 8(2), 227-237. <http://www.worldscientificnews.com/wp-content/uploads/2015/06/WSN-8-2015-227-237.pdf>
- Khaledian, M., Hasanvand, B., & Pour, S. H. (2013). The relationship of psychological hardiness with work holism. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 5, 1–9. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ILSHS.5.1>
- Khoshaba, D. M., & Maddi, S. R. (1999). Early experiences in hardiness development. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 51(2), 106–116. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.51.2.106>
- Kobasa S. C. (1979). Stressful life events, personality and health: an inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*. 37(1), 1–11. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.1.1>
- Kobasa, S.C. (1982) The hardy personality: Toward a Social psychology of stress and health. In: Sanders, G.S. and Suls, J., Eds., *Social Psychology of Health and Illness*, Lawrence Erlbaum Assoc., Hillsdale, 1-25.
- Kobasa, S., Hilker, R. R. J., & Maddi, S. (1979). Who stays healthy under stress? *Journal of Occupational Medicine*, 21(9), 595–598.
- Kobasa, S., Maddi, S., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168–177. <https://doi.org/110.1037/0022-3514.42.1.168>
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Zola, M. A. (1983). Type A and hardiness. *Journal of Behavioral Medicine*, 6(1), 41–51. <https://doi.org/10.1007/BF00845275>
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., Puccetti, M. C., & Zola, M. A. (1985). Effectiveness of hardiness, exercise and social support as resources against illness. *Journal of Psychosomatic Research*, 29(5), 525–533. [https://doi.org/10.1016/0022-3999\(85\)90086-8](https://doi.org/10.1016/0022-3999(85)90086-8)
- Kokun, O. (2021). Testing in mental health research: professional hardiness questionnaire (english-language version). *Wiadomości Lekarskie*, 74(11, I), 2799–2805. <https://doi.org/10.36740/WLek202111121>
- Kokun, O., Agayev, N., Pischko, I., & Stasiuk, V. (2020). Characteristic impacts of combat stressors on posttraumatic stress disorder in Ukrainian military personnel who participated in the armed conflict in Eastern Ukraine. *International Journal of Psychology & Psychological Therapy*, 20(3), 315–326. <https://www.ijpsy.com/volumen20/num3/554.html>
- Kokun O., Pischko I., & Lozinska N. (2023a). Differences in military personnel's hardiness depending on their leadership levels and combat experience: An exploratory pilot study. *Military Psychology*, 35(6) 603–610. <https://doi.org/10.1080/08995605.2022.2147360>

- Kokun, O., Pischko, I., & Lozinska, N. (2023b). Military personnel's stress reactivity during pre-deployment in a war zone. *Psychology, Health & Medicine*, 28(8), 2341–2352. <https://doi.org/10.1080/13548506.2022.2104882>
- Kokun, O., Pischko, I., & Lozinska, N. (2024). Challenge acceptance as a key psychological characteristic of Ukrainian sergeants during the war: A research note. *Armed Forces & Society*, 1–22. <https://doi.org/10.1177/0095327X241301039>
- Korobeinikova, I., Korobeynikov, G., Kokun, O., Raab, M., Korobeinikova, L., & Syvash I. (2023). Hardiness in the profession of sports coaches and physical education teachers. *Pedagogy of Physical Culture and Sports*, 27(3), 215–222. <https://doi.org/10.15561/26649837.2023.0305>
- Krauss, S. W., Russell, D. W., Kazman, J. B., Russell, C. A., Schuler, E. R., & Deuster, P. A. (2019). Longitudinal effects of deployment, recency of return, and hardiness on mental health symptoms in U.S. Army combat medics. *Traumatology*, 25(3), 216–224. <https://doi.org/10.1037/trm0000173>
- Lane, S., Raymond, M. R., & Haladyna, T. M. (2015). *Handbook of test development* (2nd ed.). London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203102961>
- Layne, C. M., Warren, J. S., Watson, P. J., & Shalev, A. Y. (2007). Risk, vulnerability, resistance, and resilience: Toward an integrative conceptualization of posttraumatic adaptation. In M. J. Friedman, T. M. Keane, & P. A. Resick (Eds.), *Handbook of PTSD: Science and practice* (pp. 497–520). The Guilford Press.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2005). *Banishing burnout: Six strategies for improving your relationship with work*. Jossey-Bass/Wiley.
- Lo Bue, S. (2015). *Hardiness in the heart of the military* (Doctoral dissertation). <https://core.ac.uk/reader/34622593>
- Lo Bue, S., Kintaert, S., Taverniers, J., Mylle, J., Delahaij, R., & Euwema, M. (2016). Hardiness differentiates military trainees on behavioural persistence and physical performance. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 14(4), 1–11. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2016.1232743>
- Luceño-Moreno, L., Talavera-Velasco, B., Jaén-Díaz, M., & Martín-García, J. (2020). Hardy personality assessment: Validating the Occupational Hardiness Questionnaire in police officers. *Professional Psychology: Research and Practice*, 51(3), 297–303. <https://doi.org/10.1037/pro0000285>
- Lüdtke, O., Roberts, B. W., Trautwein, U., & Nagy, G. (2011). A random walk down university avenue: Life paths, life events, and personality trait change at the transition to university life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(3), 620–637. <https://doi.org/10.1037/a0023743>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2006). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Luthar, S. S. (2006). Resilience in development: A synthesis of research across five decades. In D. Cicchetti & D. J. Cohen (Eds.), *Developmental psychopathology: Risk, disorder, and adaptation* (2nd ed., pp. 739–795). John Wiley & Sons

- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development, 71*(3), 543–562. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00164>
- Maddi, S. R. (1987). Hardiness training at Illinois Bell Telephone. In J. P. Opatz (Ed.), *Health promotion evaluation* (pp. 101–115). Stevens Point, WI: National Wellness Institute.
- Maddi, S. R. (1999). The personality construct of hardiness: I. Effects on experiencing, coping, and strain. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 51*(2), 83–94. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.51.2.83>
- Maddi, S. R. (2002). The story of hardiness: Twenty years of theorizing, research, and practice. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 54*(3), 173–185. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.54.3.173>
- Maddi, S. R. (2004). Hardiness: An operationalization of existential courage. *Journal of Humanistic Psychology, 44*(3), 279–298. <https://doi.org/10.1177/0022167804266101>
- Maddi, S. R. (2006). Hardiness: The courage to grow from stresses. *The Journal of Positive Psychology, 1*(3), 160–168. <https://doi.org/10.1080/17439760600619609>
- Maddi, S. R. (2007). Relevance of hardiness assessment and training to the military context. *Military Psychology, 19*(1), 61–70. <https://doi.org/10.1080/08995600701323301>
- Maddi, S. R., Harvey, R. H., Khoshaba, D. M., Fazel, M., & Resurreccion, N. (2009). Hardiness training facilitates performance in college. *The Journal of Positive Psychology, 4*(6), 566–577. <https://doi.org/10.1080/17439760903157133>
- Maddi, S. R., & Hess, M. J. (1992). Personality hardiness and success in basketball. *International Journal of Sport Psychology, 23*(4), 360–368.
- Manning, M. R., Williams, R. F., & Wolfe, D. M. (1988). Hardiness and the relationship between stressors and outcomes. *Work & Stress, 2*(3), 205–216. <https://doi.org/10.1080/02678378808259168>
- Martin, A. J., & Marsh, H. W. (2006). Academic resilience and its psychological and educational correlates: A construct validity approach. *Psychology in the Schools, 43*(3), 267–281. <https://doi.org/10.1002/pits.20149>
- Maslach, C. (2003). *Burnout: The cost of caring*. Malor Books.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. Harper & Row.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist, 56*(3), 227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
- Masten, A. S. (2014). *Ordinary magic: Resilience in development*. The Guilford Press.
- Masten, A. S., Lucke, C. M., Nelson, K. M., & Stallworthy, I. C. (2021). Resilience in Development and Psychopathology: Multisystem Perspectives. *Annual Review of Clinical Psychology, 17*, 521–549. <https://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-081219-120307>
- Matin, N., & Taylor, R. (2015). Emergence of human resilience in coastal ecosystems under environmental change. *Ecology and Society, 20*(2), 43. <https://doi.org/10.5751/ES-07321-200243>

- Mathis, M., & Lecci, L. (1999). Hardiness and college adjustment: Identifying students in need of services. *Journal of College Student Development*, 40(3), 305–309.
- Matthews, M. D. (2008). Towards a positive military psychology. *Military Psychology*, 20(4), 289-298. <https://doi.org/10.1080/08995600802345246>
- Mazerolle, S. M., Eason, C. M., & Goodman, A. (2018). An Examination of Relationships Among Resiliency, Hardiness, Affectivity, and Work-Life Balance in Collegiate Athletic Trainers. *Journal of athletic training*, 53(8), 788–795. <https://doi.org/10.4085/1062-6050-311-17>
- McCranie, E. W., Lambert, V. A., & Lambert, C. E. (1987). Work stress, hardiness, and burnout among hospital staff nurses. *Nursing Research*, 36(6), 374–378. <https://doi.org/10.1097/00006199-198711000-0001>
- Melnychuk, T., Grubi, T., Aliksieieva, S., Maslich, S., & Lunov, V. (2022). Peculiarities of psychological assistance in overcoming the consequences of COVID-19: a resilience approach. *Neuropsychiatria i Neuropsychologia*, 17(1), 95–107. <https://doi.org/10.5114/nan.2022.117960>
- Meredith, L. S., Sherbourne, C. D., Gaillot, S., Hansell, L., Ritschard, H. V., Parker, A. M., & Wrenn G. (2011). *Promoting Psychological Resilience in the U.S. Military*. Center for Military Health Policy Research. 186 p. https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/monographs/2011/RAND_MG996.pdf
- Merino-Tejedor, E., Hontangas-Beltrán, P. M., Boada-Grau, J., & Lucas-Mangas, S. (2015). Hardiness as a moderator variable between the Big-Five Model and work effort. *Personality and Individual Differences*, 85, 105–110. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.04.044>
- Moradi, A., Ebrahimi, M. E., & Rad, I. S. (2018). The relationship between psychological hardiness, demographic variables, and mental disorders of the nursing staff at Be'sat hospital, Hamadan. *Journal of Research in Medical and Dental Science*, 6(3), 198–205. <https://doi.org/10.24896/jrmds.20186331>
- Morales, E. E. (2008). The resilient mind: The psychology of academic resilience. *The Journal of Educational Research*, 101(4), 211–225. <https://doi.org/10.1080/00131720701805017>
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Hernández, E. G., & Blanco, L. M. (2014). Development and validation of the Occupational Hardiness Questionnaire. *Psicothema*, 26(2), 207–214. <https://doi.org/10.7334/psicothema2013.49>
- Murray, C. J., King, G., Lopez, A. D., Tomijima, N., & Krug, E. G. (2002). Armed conflict as a public health problem. *BMJ*, 324(7333), 346–349. <https://doi.org/10.1136/bmj.324.7333.346>
- Ndlovu, V., & Ferreira, N. (2019). Students' psychological hardiness in relation to career adaptability. *Journal of Psychology in Africa*, 29(6), 598–604. <https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1689468>
- Notario-Pacheco, B., Solera-Martínez, M., Serrano-Parra, M. D., Bartolomé-Gutiérrez, R., García-Campayo, J., & Martínez-Vizcaíno, V. (2011). Reliability and validity of the Spanish version of the 10-item Connor-Davidson Resilience Scale

- (CD-RISC 10) in young adults. *Health and Quality of Life Outcomes*, 9, 63. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-9-63>
- Nordmo, M., Hystad, S. W., Sanden, S., & Johnsen, B. H. (2017). The effect of hardiness on symptoms of insomnia during a naval mission. *International maritime health*, 68(3), 147–152. <https://doi.org/10.5603/IMH.2017.0026>
- Opeyemi, S. M. I. (2016) Hardiness, sensation seeking, optimism and social support as predictors of stress tolerance among private secondary schools teachers in Lagos state. *Clinical Depression*, 2(3), 116. <https://doi.org/10.4172/2572-0791.1000116>
- Orme, G. J., & Kehoe, E. J. (2014). Hardiness as a predictor of mental health and well-being of Australian army reservists on and after stability operations. *Military Medicine*, 179(4), 404-412. <https://doi.org/10.7205/MILMED-D-13-00390>
- Panourgia, C., Wezyk, A., Ventouris, A., Comoretto, A., Taylor, Z., & Yankouskaya, A. (2022). Individual factors in the relationship between stress and resilience in mental health psychology practitioners during the COVID-19 pandemic. *Journal of Health Psychology*, 27(11), 2613–2631. <https://doi.org/10.1177/13591053211059393>
- Pierce, C. A. E., & Hemstock, S. L. (2022). Cyclone Harold and the role of traditional knowledge in fostering resilience in Vanuatu. *Australasian Journal of Disaster & Trauma Studies*, 26(1), 41–60.
- Pitts, B. L., Safer, M. A., Russell, D. W., & Castro-Chapman, P. L. (2016). Effects of hardiness and years of military service on posttraumatic stress symptoms in U.S. Army medics. *Military Psychology*, 28(4), 278–284. <https://doi.org/10.1037/mil0000106>
- Qaisy, L. M. (2016). Psychological hardiness level at Tafila technical university students. *Journal of Education, Society and Behavioural Science*, 16(4), 1–7. <https://doi.org/10.9734/BJESBS/2016/25515>
- Reivich, K., & Shatté, A. (2002). *The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles*. Broadway Books.
- Rezae, A., Ghaffari, M., & Zolfalifam, J. (2009). A survey and comparison of team cohesion, role ambiguity, athletic performance and hardiness in elite and non elite football players. *Research Journal of Biological Sciences*, 4(9), 1010–1015.
- Riggio, R. E., & Reichard, R. J. (2008). The emotional and social intelligences of effective leadership: An emotional and social skill approach. *Journal of Managerial Psychology*, 23(2), 169–185. <https://doi.org/10.1108/02683940810850808>
- Robertson, I. T., Cooper, C. L., Sarkar, M., & Curran, T. (2015). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 533–562. <https://doi.org/10.1111/joop.12120>
- Rudolph, C. W., Michel, J. S., Harari, M. B., & Stout, T. (2014). Work–family conflict and well-being: A meta-analysis of domain-specific stressor-strain relationships. *Journal of Business and Psychology*, 29(4), 555–573. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9320-7>

- Rutter, M. (1999). Resilience concepts and findings: Implications for family therapy. *Journal of Family Therapy*, 21(2), 119–144. <https://doi.org/10.1111/1467-6427.00108>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press. <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204–220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach* (pp. 43–68). Springer Science + Business Media. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Schlechter, P., Hellmann, J. H., & Morina, N. (2021). Unraveling specifics of mental health symptoms in war survivors who fled versus stayed in the area of conflict using network analysis. *Journal of Affective Disorders*, 290, 93–101. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.04.072>
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Schnurr, P. P., & Green, B. L. (2004). Understanding relationships among trauma, posttraumatic stress disorder, and health outcomes. In P. P. Schnurr & B. L. Green (Eds.), *Trauma and health: Physical health consequences of exposure to extreme stress* (pp. 247–275). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10723-010>
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35–37). Windsor, UK: NFER-Nelson.
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied Psychology: An International Review*, 57(1), 152–171. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00359.x>
- Sheard, M. (2009). Hardiness commitment, gender, and age differentiate university academic performance. *British Journal of Educational Psychology*, 79(1), 189–204. <https://doi.org/10.1348/000709908X304406>
- Sheard, M., & Golby, J. (2007). Hardiness and undergraduate academic study: The moderating role of commitment. *Personality and Individual Differences*, 43(3), 579–588. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.01.006>

- Sheard, M., & Golby, J. (2010). Personality hardiness differentiates elite-level sport performers. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 8(2), 160–169. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2010.9671940>
- Shi, Y., Yu, J., Song, Y., Hua, D., & Zhao, J. (2022). Factors influencing mindfulness among clinical nurses in China: An observational cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 30(3), 758-766. <https://doi.org/10.1111/jonm.13560>
- Shoib, S., Arif, N., Nahidi, M., Rumiyya, K., Swed, S., & Yusha'u Armiya'u, A. (2022). Nagorno-Karabakh conflict: Mental health repercussions and challenges in Azerbaijan. *Asian Journal of Psychiatry*, 73, 103095. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2022.103095>
- Simoni, P. S., & Paterson, J. J. (1997). Hardiness, coping, and burnout in the nursing workplace. *Journal of Professional Nursing*, 13(3), 178–185. [https://doi.org/10.1016/S8755-7223\(97\)80069-5](https://doi.org/10.1016/S8755-7223(97)80069-5)
- Skomorovsky, A., & Sudom, K. A. (2011). Psychological well-being of Canadian forces officer candidates: The unique roles of hardiness and personality. *Military Medicine*, 176(4), 389–396. <https://doi.org/10.7205/MILMED-D-10-00359>
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The Brief Resilience Scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15(3), 194–200. <https://doi.org/10.1080/10705500802222972>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S72–S103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>
- Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: Interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psychotraumatology*, 5(1), 25338. <https://doi.org/10.3402/ejpt.v5.25338>
- Southwick, S. M., & Charney, D. S. (2012). *Resilience: The science of mastering life's greatest challenges*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139013857>
- Stasielowicz, L. (2022). Adaptive performance in refugees after trauma: How relevant are post-traumatic stress and post-traumatic growth? *International Journal of Workplace Health Management*, 15(6), 711–727. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-12-2021-0230>
- Strachan, S. M., Woodgate, J., Brawley, L. R., & Tse, A. (2005). The relationship of self-efficacy and self-identity to long-term maintenance of vigorous physical activity. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 10(2), 98–112. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9861.2005.tb00006.x>
- Sudom, K. A., Lee, J. E., & Zamorski, M. A. (2014). A longitudinal pilot study of resilience in Canadian military personnel. *Stress and Health*, 30(5), 377–385. <https://doi.org/10.1002/smi.2614>
- Taku, K., Cann, A., Calhoun, L. G., & Tedeschi, R. G. (2008). The factor structure of the posttraumatic growth inventory: a comparison of five models using confirmatory factor analysis. *Journal of Traumatic Stress*, 21(2), 158–164. <https://doi.org/10.1002/jts.20305>

- Taylor, M. K., Pietrobon, R., Taverniers, J., Leon, M. R., & Fern, B. J. (2013). Relationships of hardiness to physical and mental health status in military men: a test of mediated effects. *Journal of Behavioral Medicine*, 36(1), 1-9. <https://doi.org/10.1007/s10865-011-9387-8>
- Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (2004). Posttraumatic growth: Conceptual foundations and empirical evidence. *Psychological Inquiry*, 15(1), 1-18. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1501_01
- Tedeschi, R. G., Cann, A., Taku, K., Senol-Durak, E., & Calhoun, L. G. (2017). The Posttraumatic Growth Inventory: A revision integrating existential and spiritual change. *Journal of Traumatic Stress*, 30(1), 11-18. <https://doi.org/10.1002/jts.22155>
- ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545-556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>
- Thomas, S., Reeves, C., Agombar, J., & Greenlees, I. (2013). Personality hardiness at different levels of competitive motorcycling. *Perceptual & Motor Skills*, 116(1), 315-321. <https://doi.org/10.2466/30.06.PMS.116.1.315-321>
- Thomassen, A. G., Hystad, S. W., Johnsen, B. H., Johnsen, G. E., Laberg, J. C., & Eid, J. (2015). The combined influence of hardiness and cohesion on mental health in a military peacekeeping mission: A prospective study. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(5), 560-566. <https://doi.org/10.1111/sjop.12235>
- Thomassen, A. G., Hystad, S. W., Johnsen, B. H., Johnsen, G. E., & Bartone, P. T. (2018). The effect of hardiness on PTSD symptoms: A prospective mediational approach. *Military Psychology*, 30(2), 142-151. <https://doi.org/10.1080/08995605.2018.1425065>
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320-333. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.320>
- UNHCR. (2023). *Annual results report—2023 Ukraine*. UNHCR Global Focus. https://reporting.unhcr.org/sites/default/files/2024-06/Europe%20-%20Ukraine%20ARR%202023_0.pdf
- Ungar, M. (2012). *The social ecology of resilience: A handbook of theory and practice*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-0586-3>
- Vaishnavi, S., Connor, K., & Davidson, J. R. T. (2007). An abbreviated version of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC), the CD-RISC2: Psychometric properties and applications in psychopharmacological trials. *Psychiatry Research*, 152(2-3), 293-297. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2007.01.006>
- Walsh, F. (2016). Family resilience: A developmental systems framework. *European Journal of Developmental Psychology*, 13(3), 313-324. <https://doi.org/10.1080/17405629.2016.1154035>
- Werner E. E. (1997). Vulnerable but invincible: high-risk children from birth to adulthood. *Acta Paediatrica, Supp.*, 422, 103-105. <https://doi.org/10.1111/j.1651-2227.1997.tb18356.x>

- Werner, E. E., & Smith, R. S. (1982). *Vulnerable but invincible: A study of resilient children*. McGraw-Hill.
- Werner, E. E., & Smith, R. S. (1992). *Overcoming the odds: High risk children from birth to adulthood*. Cornell University Press.
- Westman, M. (1990). The relationship between stress and performance: The moderating effect of hardiness. *Human Performance*, 3(3), 141–155. https://doi.org/10.1207/s15327043hup0303_1
- Windle, G. (2011). What is resilience? A review and concept analysis. *Reviews in Clinical Gerontology*, 21(2), 152–169. <https://doi.org/10.1017/S0959259810000420>
- Zimbardo, P., & Boyd, J. (2008). *The time paradox: The new psychology of time that will change your life*. Free Press.

Додаток

Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-25

Дослідницький бланк Шкали резильєнтності Коннора-Девідсона-25

Ім'я та прізвище _____ Дата _____

Інструкція: Вам пропонується оцінити себе за 25 твердженнями, обвівши кружечком відповідну цифру:

- 0 = повністю невірно
- 1 = зрідка вірно
- 2 = вірно час від часу
- 3 = часто вірно
- 4 = вірно майже у всіх випадках

Пам'ятайте, що у даному випадку «правильних» чи «неправильних» відповідей бути не може.

№	Твердження	Варіанти відповіді				
1	Здатний адаптуватися до змін	0	1	2	3	4
2	Маю близькі та безпечні стосунки	0	1	2	3	4
3	Вірю в можливість допомоги Вищих сил	0	1	2	3	4
4	Можу впоратися з усім, що трапиться	0	1	2	3	4
5	Минулий успіх дає впевненість для нових викликів	0	1	2	3	4
6	Дивлюся на речі з гумористичного боку	0	1	2	3	4
7	Впевнений, що подолання стресу зміцнює	0	1	2	3	4
8	Швидко відновлююсь після хвороби або труднощів	0	1	2	3	4
9	Вважаю, що житті нічого не трапляється без причини	0	1	2	3	4
10	Докладаю всі зусилля незважаючи ні на що	0	1	2	3	4
11	Можу досягти своїх цілей не зважаючи на перепони	0	1	2	3	4
12	Коли все виглядає безнадійно, я не здаюся	0	1	2	3	4
13	Знаю, куди звернутися за допомогою	0	1	2	3	4
14	Під тиском зосереджуюсь і думаю ясно	0	1	2	3	4
15	Надаю перевагу прийняттю лідерства у вирішенні проблем	0	1	2	3	4
16	Мене важко розчарувати невдачею	0	1	2	3	4
17	Думаю про себе як про сильну людину	0	1	2	3	4
18	Здатен приймати непопулярні або важкі рішення	0	1	2	3	4
19	Можу впоратися з неприємними почуттями	0	1	2	3	4
20	Можу діяти на підставі передчуття	0	1	2	3	4
21	Маю сильне відчуття мети	0	1	2	3	4
22	Контролюю своє життя	0	1	2	3	4
23	Люблю життєві виклики	0	1	2	3	4
24	Працюю, щоб досягти своїх цілей	0	1	2	3	4
25	Горджуся своїми досягненнями	0	1	2	3	4

Обробка результатів

Кількісний показник резильєнтності за методикою складає сума балів за 25 твердженнями (від 0 до 100).

Інформація про автора

Кокун Олег Матвійович

Дійсний член НАПН України, доктор психологічних наук, професор.

Заступник директора з науково-інноваційної роботи Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Головний науковий співробітник Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України

Фахівець у галузі психології професійної діяльності, психодіагностики, психофізіології та психології діяльності в особливих умовах.

Автор та співавтор понад 400 наукових праць, серед яких 14 монографій, 30 навчальних, практичних та навчально-методичних посібників, а також понад 50 статей у виданнях, що входять до міжнародних наукометричних баз Scopus та Web of Science.

Член редакційних колегій низки провідних зарубіжних та українських наукових видань, серед яких:

- *Journal of Loss and Trauma* (США),
- *Psychologia Wychowawcza* (Польща),
- *Психологічний часопис*,
- *Технології розвитку інтелекту*,
- *Організаційна психологія. Економічна психологія*,
- *Проблеми екстремальної та кризової психології* та ін.

Його наукові дослідження та практичні розробки спрямовані на вивчення психологічної стійкості особистості, особливостей діяльності в екстремальних умовах та підвищення ефективності професійної підготовки фахівців різних сфер.

Наукове видання

Кокун Олег Матвійович

**ЖИТТЄСТІЙКІСТЬ І РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ ЛЮДИНИ В
СУЧАСНОМУ СВІТІ:
ТЕОРІЯ, ДОСЛІДЖЕННЯ, ПРАКТИКА**

Монографія

Ум. друк. арк. 12,0

Ілюстрація обкладинки:

Зображення на обкладинці – авторська картина «Біля неба», 2016, олійний живопис на полотні.

Картина відображає ідеї, викладені у книзі, та слугує символічним доповненням до її змісту.

Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України
01033, м. Київ, вул. Паньківська 2;
тел./факс: (044) 288-33-20

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготовлювачів
і розповсюджувачів видавничої продукції
№ 6418 від 03.10.2018 р.