

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет права, публічного управління
та національної безпеки

Кафедра психології

Кваліфікаційна робота
на правах рукопису

Бондарчук Людмили Олександрівни

УДК 159.9:331.1

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Дослідження резильентності працівників на робочому місці
053 Психологія

Подається на здобуття освітнього ступеня магістра
кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання
ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ Бондарчук Л.О.

Керівник роботи

Ситняківська Світлана Михайлівна

професор кафедри психології

доктор педагогічних наук

Житомир – 2024

Висновок кафедри _____

За результатами попереднього захисту: _____

Протокол засідання кафедри

№ _____ від « _____ » _____ 2024 року

Завідувач кафедри

(науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

(науковий ступінь, вчене звання)

Результати захисту кваліфікаційної роботи

Здобувач вищої освіти _____ захистила
(прізвище, ім'я, по батькові)

кваліфікаційну роботу з оцінкою:

сума балів за 100-бальною шкалою _____

за шкалою ECTS _____

за національною шкалою _____

Секретар ЕК

(науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

(прізвище, ім'я, по батькові)

АНОТАЦІЯ

Бондарчук Л. О. Дослідження резильєнтності працівників на робочому місці. – кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 053 – Психологія. – Поліський національний університет, Житомир, 2024

Дослідження магістерської роботи присвячено вивченню резильєнтності працівників на робочому місці.

Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку літератури, який налічує 56 джерела; ілюстрована рисунками та таблицями; вміщує 2 додатки.

Актуальність дослідження. Тема дослідження резильєнтності працівників на робочому місці є надзвичайно актуальною в умовах сучасних викликів, таких як стрес, зміни в організаційних структурах та вплив технологічних інновацій. Резильєнтність, або здатність до адаптації та відновлення після труднощів, відіграє ключову роль у збереженні психічного і фізичного здоров'я працівників, а також у підтримці високої продуктивності й ефективності робочих процесів.

Метою дослідження є вивчення факторів, які впливають на резильєнтність працівників на робочому місці, а також розробка рекомендацій щодо її розвитку через організаційні стратегії, тренінги та психологічну підтримку. Особлива увага приділена виявленню зв'язку між рівнем резильєнтності та здатністю працівників ефективно справлятися з професійними стресами, труднощами в командній взаємодії та швидкими змінами в робочому середовищі.

Об'єкт дослідження – феномен резилієнс.

Предмет дослідження – чинники резильєнтності особистості на робочому місці.

Методи та методики дослідження: для досягнення поставленої мети в роботі використовувалися різноманітні наукові методи, такі як аналіз, синтез,

індукція, дедукція, порівняння та узагальнення, а також емпіричні методи, зокрема, Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10 та Опитувальник професійної життєстійкості О. Кокуна.

Висновки: резильєнтність – складне явище і доскональне його вивчення залежить від методів дослідження, що застосовуються. Після інтерпретації результатів дослідження ми провели тренінг, спрямований на підвищення рівня стійкості працівників.

За результатами, отриманими після тренувань, ми виявили, що рівень резильєнтності та професійної життєстійкості значно підвищилися. Показники зросли не тільки на тих шкалах, які нас цікавили, але й на інших – додаткових. А це означає, що робота з респондентами була дійсно успішною, вони стали більш гнучкими та стійкими до проблемних ситуацій.

Ключові слова: резильєнтність, професійна життєстійкість, психологічна стійкість, тренінгова програма.

ANNOTATION

Bondarchuk L. Research on employee resilience in the workplace – Master's Thesis (Manuscript).

This Master's thesis explores the phenomenon of employee resilience in the workplace. The work is structured into an introduction, three chapters, conclusions, a reference list containing 56 sources, and is illustrated with figures and tables. Two appendices are also included.

Relevance: The issue of employee resilience in the workplace is particularly timely in light of modern challenges, such as stress, organizational changes, and the impact of technological advancements. Resilience – the ability to adapt and recover from adversity – plays a crucial role in maintaining employees' mental and physical well-being, while also contributing to high productivity and work efficiency.

Aim of the research: The goal of this study is to examine the factors that influence employee resilience in the workplace and to offer recommendations for promoting resilience through organizational strategies, training programs, and psychological support. Special focus is given to understanding how resilience is linked to the ability to manage professional stress, team dynamics, and rapid changes in the work environment.

Object of study: The phenomenon of resilience.
Subject of study: The factors influencing individual resilience at work.

Research methods: The research utilized a range of scientific methods, such as analysis, synthesis, induction, deduction, comparison, and generalization. Additionally, empirical tools like the Connor-Davidson Resilience Scale-10 and O. Kokun's Professional Resilience Questionnaire were applied.

Conclusions: Resilience is a multifaceted concept, and its thorough study depends on the specific research methods applied. Based on the results of the research, a training program was developed and implemented to enhance employees' resilience.

The findings revealed significant improvements in resilience, particularly in professional adaptability, not only in the primary areas of focus but also in other related aspects. These results demonstrate the success of the intervention, as employees showed increased flexibility and were better equipped to handle challenging situations.

Keywords: resilience, professional resilience, psychological resilience, training program.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПОНЯТТЯ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ	122
1.1 Феномен резильєнтності: аналіз останніх наукових досліджень	122
1.2 Проблеми та перспективи вивчення феномену психологічної резильєнтності	16
1.3 Поняття, компоненти та фактори формування резильєнтності	222
Висновки до розділу 1	288
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ	299
2.1. Організація дослідження рівня сформованості резильєнтності працівників на робочому місці	299
2.2. Аналіз результатів дослідження резильєнтності працівників на робочому місці.	30
2.3. Порівняльний аналіз результатів дослідження	35
Висновки до розділу 2	37
РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЗІ ЗМІЦНЕННЯ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ	40
3.1. Роль соціальної підтримки та комунікації в зміцненні резильєнтності	40
3.2. Психотерапевтичні методи та індивідуальні підходи до розвитку резильєнтності	41
3.3. Тренінгова програма розвитку резильєнтності	48
Висновки до розділу 3	55
ВИСНОВКИ	57
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	59
ДОДАТКИ	66

ВСТУП

Актуальність дослідження. Ефективне функціонування сучасного підприємства залежить від наявності стратегічно важливого ресурсу — персоналу, чия трудова активність, прагнення до досягнення особистих і корпоративних цілей, а також професійні компетенції сприяють успіху діяльності, підвищують конкурентоспроможність компанії та формують її позитивний імідж як роботодавця на ринку праці. Тому кадрова політика підприємства спрямована на формування стійкого, стабільного та згуртованого колективу працівників, які здатні ефективно виконувати поставлені завдання, проявляти лояльність до роботодавця та працювати довгостроково навіть у періоди швидких і непередбачуваних змін, зокрема в умовах воєнного часу та післявоєнного відновлення.

Термін "резильєнтність" зазвичай відноситься до здатності психіки відновлюватися після негативних обставин. Дослідження того, як деякі люди можуть пережити, відновитися й навіть зрости психологічно після складних подій або трагедій, є цікавим для фахівців у сфері психології та психотерапії, а також інших соціальних професій. Розуміння резильєнтності є важливим, оскільки воно дозволяє фахівцям здоров'я розробляти спеціальні методи для психологічної підтримки в умовах стресу та для розвитку резервів психіки, здатних подолати негативні впливи, зміцнюючи життєві навички, стійкість до стресу та самостійність у подоланні труднощів.

Наразі вивчення здатності людини до резильєнтності є важливим напрямком не лише в західній гуманістичній та позитивній психології, а й у вітчизняних дослідженнях та пов'язаних галузях науки. У сфері соціології та психології наукові дослідження поняття «резильєнтності» базуються на працях таких вчених і практиків, як Я. Алферов, Т. Безугла, Д. Гоулман, О. Грішнова, А. Деркач, Г. Дмитренко, М. Дороніна, Т. Калінеску, М. Карпенко, А. Колот, І. Ленська, С. Міхеев, Л. Орбан-Лембрик, Р. Пейтон, Р. Шакуров, В. Шепель, Б.

Швальбе та інших. Вітчизнянні дослідження містять теоретичні підходи які пояснюють дане поняття, а саме опис резильєнтності як важливої освітньої або професійної здібності, а також аналіз компонентів та можливих напрямів подальшого вивчення цього явища.

Дослідження праць цих авторів дозволило дійти висновку, що термінологічне наповнення поняття «резильєнтності» досі є недостатньо чітким. Це призводить до незавершеності як теоретико-методологічних підходів, так і практичних інструментів для забезпечення стійкості персоналу підприємств.

Об'єкт дослідження – феномен резилієнс.

Предмет дослідження – чинники резильєнтності особистості на робочому місці.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати, емпірично дослідити рівень резильєнтності працівників на робочому місці.

Гіпотеза дослідження базується на припущенні, що резильєнтність як психологічна риса особистості у складних життєвих обставинах є ключовою для стійкості та особистісного потенціалу і стає найбільш важливою в контексті виконання професійних обов'язків.

Завдання дослідження:

1. На теоретичному рівні здійснити понятійно-категоріальний аналіз феномену резильєнтності та узагальнити результати досліджень його розвитку особистості на робочому місці.

2. Емпірично дослідити особливості розвитку резильєнтності особистості на робочому місці.

3. Розробити та апробувати тренінгову програму розвитку резильєнтності працівника.

4. Здійснити порівняльний аналіз результатів дослідження.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети в роботі використовувалися різноманітні наукові методи, такі як аналіз, синтез, індукція,

дедукція, порівняння та узагальнення, а також емпіричні методи, зокрема, Шкала резильєнтності Коннора-Девідсона-10 та Опитувальник професійної життєстійкості О. Кокуна.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що: уточнено та поглиблено дослідження феномену резильєнтності працівників на робочому місці; встановлено, що попри відсутність єдиного уніфікованого визначення резильєнтності спільним твердженням дослідників, залишається думка про те, що дана дефініція змістовно пов'язана зі здатністю витримувати негаразди, розвиватися після стресових ситуацій, інтегрувати їх у автобіографічну пам'ять та бачити зміст у подіях подальшого життя. Пропонуємо розглядати резильєнтність працівників як навичку саморегуляції працівників у мовах колективу на робочому місці, що заснована на психофізіологічних нейровізіологічних властивостях організму, що визначають первинну стресостійкість та полягає у здатності проживати складні життєві обставини, адаптуватися та зростати. Розроблено та впроваджено програму зміцнення резильєнтності працівників на робочому місці. Результати, отримані після тренувань, показали, що рівень імунітету та професійної життєвої сили значно підвищився, показники зросли не тільки в тих шкалах, які нас цікавили, а й в інших додаткових. Розширено та доповнено рекомендації зі зміцнення резильєнтності працівників на робочому місці, які допоможуть їм стати більш гнучкими та стійкими до проблемних ситуацій.

Практичне значення дослідження полягає в можливості використання результатів роботи в психологічній практиці корпоративними психологами, коучами, тренерами. Розроблена програма та психологічні рекомендації можуть бути використані з метою розвитку рівня резильєнтності працівників.

Перевірка та практичне застосування результатів дослідження. Ключові аспекти результатів дослідження були представлені для обговорення на: XXXI Міжнародній науково-практичній конференції «Наукові дослідження в

умовах швидкого розвитку інформаційних технологій» від 17-19 липня 2024 року, тезою на тему «Психологічні особливості стресостійкості працівників соціальної сфери»;

XXXII Міжнародній науково-практичній конференції «Глобальні тенденції та напрямки розвитку наукових досліджень» від 31 липня-2 серпня 2024 року, тезою на тему «Визначення поняття «резильєнтність» і його відмінність від схожих термінів»;

XXXIII Міжнародній науково-практичній конференції «Стан наукових досліджень: методи та перспективи розвитку в різних галузях» від 7-9 серпня 2024 року.

Публікації. Теоретичні та емпіричні результати дослідження висвітлено у 3 публікаціях:

Можаровська Т.В., Бондарчук Л.О. Психологічні особливості стресостійкості працівників соціальної сфери. / Т.В.Можаровська, Л.О.Бондарчук / Збірник матеріалів XXXI Міжнародній науково-практичній конференції «Scientific Research in the Conditions of Rapid Development of Information Technologies». – 2024. – ст. 161-163.

Можаровська Т.В., Бондарчук Л.О. Визначення поняття «резильєнтність» і його відмінність від схожих термінів. / Т.В.Можаровська, Л.О.Бондарчук / Збірник матеріалів XXXII Міжнародній науково-практичній конференції «Global Trends and Direction of Scientific Research Development». – 2024.- ст. 231-233.

Можаровська Т.В., Бондарчук Л.О. Методика дослідження резильєнтності працівників соціальної сфери. / Т.В.Можаровська, Л.О.Бондарчук / Збірник матеріалів XXXIII Міжнародній науково-практичній конференції «State of Scientific Research: Methods and Prospects for Development Across Different Fields». – 2024.- ст. 101-104.

Структура роботи включає вступ, три розділи, висновки, список літератури, що містить 56 джерел (зокрема 8 іноземною мовою), а також додатки. Робота проілюстрована 4 рисунками та 3 таблицями.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПОНЯТТЯ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОЧОМУ МІСТІ

1.1 Феномен резильєнтності: аналіз останніх наукових досліджень

У сучасній науковій літературі існують різні підходи до тлумачення концепції резильєнтності. Наприклад, Американська психологічна асоціація (АРА) дала таке визначення цього терміну: «Резильєнтність - це процес і результат успішної пристосованості особистості до важких умов життя, що включає ментальну, емоційну та поведінкову гнучкість, яка відповідає як зовнішнім, так і внутрішнім викликам» [7, с.8].

Таким чином, стійкість – це не лише здатність витримувати стрес, але й здатність швидко та ефективно відновлюватися після його впливу, зберігаючи оптимальний рівень функціонування у різних сферах життя. Ця особливість людської психіки викликає значний інтерес серед фахівців у галузі психічного здоров'я, оскільки ретельне її вивчення дозволить отримати більш глибоке та системне розуміння здатності людини до відновлення після негативних впливів, творчого адаптування до нових або складних життєвих обставин і виявлення стійкості до стресу [7, с.37].

Отримання такої інформації сприяло б розробці та впровадженню більш ефективних методів підтримки стресостійкості та психологічного благополуччя як окремих осіб, так і спільноти в цілому. У вітчизняних дослідженнях часто зустрічаються терміни "стресостійкість", "життєстійкість", "психологічна пружність", які використовуються поряд з поняттям "резильєнтність", спробуючи концептуалізувати її через них [6, с.20].

Незважаючи на інтенсивне дослідження обраного феномену в останні десятиліття, основним викликом у цьому процесі залишається визначення терміну "резильєнтність" як такого. Його багатовимірність залишає широкий

простір для творчого осмислення та індивідуального розуміння феномену самими дослідниками.

Подяку за введення даного поняття у психологічну науку ми висловлюємо дослідникам E. Werner та R. Smith, які у 1955 році розпочали обширне лонгітюдне дослідження серед дитячого населення одного з гавайських островів [25].

Протягом 30 років спостережень за цими дітьми, дослідники помітили, що незважаючи на ряд негативних соціально-демографічних факторів, які негативно впливали на їхній розвиток і благополуччя (такі як бідність, алкоголізм або психічні захворювання в сім'ї, насильство та хронічний стрес), 28% учасників дослідження виявили високий рівень адаптації до складних умов життя і досягали успіху у різних сферах. На той момент дослідники тлумачили резильєнтність як здатність особистості розвивати та закріплювати навички в умовах негативних життєвих обставин [7, с.15].

Пізніше подібне дослідження було проведено M. Rutter, який досліджував дітей матерів із діагнозом шизофренії [26]. Згідно результатів, виявилось що велика частина досліджуваних осіб не проявляла жодних ознак нетипової поведінки у дорослому віці. Автор тлумачив це як "позитивну адаптацію", тобто здатність особи спокійно реагувати на стрес та негативні життєві обставини. Крім того, під "позитивною адаптацією" він розумів відсутність психопатологічних проявів серед цих дітей, таких як розлади настрою, поведінки або адаптації, тривожність та афективні розлади і т. д [7, с.14].

Інше дослідження, яке також досліджувало вплив раннього негативного досвіду на розвиток резилієнтності, провела A. S. Masten. У своїй роботі вона висуває тезу про те, що резилієнтність є природною властивістю людської психіки, що виникає зі стандартних захисних механізмів та адаптаційних здібностей особистості, і представляє собою типову реакцію на стресові обставини [46, с.16].

Зазначений підхід пропонує набагато більш оптимістичний погляд на розвиток та адаптаційні можливості людини взагалі, і є контраргументом до пошуку "дефіцитів" у процесі розвитку осіб, які зазнали негативного впливу в ранньому віці. Результати досліджень використовувались як основа для подальших досліджень щодо причин або індивідуальних особливостей осіб, які залишаються стійкими перед травматичним досвідом та стресогенними обставинами. Подальше вивчення феномену резильєнтності значно розширило та доповнило уявлення про нього. Початково резильєнтність розглядалася як здатність людини адаптивно функціонувати під впливом стресу та зберігати стресостійкість перед ускладненими життєвими обставинами. Проте з часом важливим компонентом резильєнтності було визнано посттравматичне зростання, яке полягає в умінні винести корисні знання та навички зі стресогенного або травматичного досвіду та творчо застосовувати їх у подальшому житті [12, с.49].

Також важливо розрізняти уявлення про резильєнтність як сукупність вроджених характеристик людини від резильєнтності як динамічного стану, що може змінюватися під впливом різних факторів. Наприклад, конструктивістську концепцію резильєнтності пропонує D. Hellerstein, яка акцентує увагу на тому, що вродженими компонентами резильєнтності є фізіологічні особливості нервової системи людини, здатність толерувати стрес та зберігати самоефективність навіть при наявності негативних модифікуючих факторів [8, с.55].

В той же час, резильєнтність включає "психологічний" компонент, до якого входять: "соціальний капітал" особи, тобто її здатність будувати якісні соціальні зв'язки і використовувати допомогу та підтримку оточення; екзистенційний пошук і віднайдення змісту у складних або травматичних життєвих обставинах; підвищення рівня обізнаності щодо сучасних підходів у

психологічній допомозі та відновленні після переживання стресогенних або травматичних подій [8, с.50].

Розглядаючи феномен резильєнтності як динамічний процес, деякі дослідники підкреслюють, що з часом відбувається розвиток нових навичок, інтеграція отриманого досвіду та оновлення відчуття особистісної ефективності та саморозвитку. Це, в свою чергу, сприяє постійному підтриманню стану резильєнтності, збільшує адаптаційні можливості людини та є протективним фактором перед майбутніми стресогенними ситуаціями. Слід відмітити, що у вітчизняних наукових джерелах феномен резильєнтності також часто розглядають у тісному зв'язку з феноменом життєстійкості, і нерідко вважають ці поняття взаємозамінними [31, с.42].

З урахуванням цього, вважаємо за доцільне детальніше дослідити структуру та сутність концепту "життєстійкості" і розглядати її як один із способів операціоналізації резилієнтності в Україні та деяких країнах СНД. Вперше поняття життєстійкості (англ. *hardiness*) було запропоновано американським психологом та дослідником С. Мадді [38].

У 1975 році С. Мадді та його колеги провели дослідження серед працівників телефонної компанії, які потрапили під масові звільнення. Виявилось, що більшість працівників виявили високий рівень стресу, використовували негативні стратегії копіngu (наприклад, вживання алкоголю або наркотиків), мали проблеми з емоційною регуляцією та погіршували стосунки з близькими. Однак близько третини досліджуваних, навіть у таких стресових умовах, проявили чудову адаптацію та особистісний/професійний розвиток.

Досліджуючи подальші різниці між цими групами працівників, Мадді виділив три основні фактори життєстійкості:

1. Залученість (*commitment*) - здатність людини брати активну участь у власному житті, приймати проактивну позицію, вибирати власну діяльність та отримувати від неї задоволення.

2. Контроль (control) - віра у здатність керувати власним життям, уникати безпомічності, управляти кризовими ситуаціями та впевненість у здатності впоратись з ними.

3. Прийняття ризику (challenge) - готовність до нових досвідів, прийняття викликів та їх подолання, сприйняття перешкод або стресів як можливість для отримання корисного досвіду.

Ці поняття тісно взаємодоповнюють одне одне і допомагають описати досліджуване явище. Незважаючи на різноманіття наукових підходів до стійкості, науково визнаним фактом є те, що рівень стійкості можна позитивно впливати та розвивати, як і інші здібності та навички людини.

1.2 Проблеми та перспективи вивчення феномену психологічної резильєнтності

Історія розвитку поняття "резилієнс" у світі розпочалася ще в 1800-х роках. До 1950-х років у психологічній літературі резилієнс розглядали у відношенні до неусвідомлених захисних механізмів. З 1960-х років почали активно досліджувати усвідомлені стратегії копіngu. З 1980-х років почали звертати увагу на захисні та ризикові фактори. Щодо фізіологічних досліджень, у 1920-х роках резилієнс вивчали в контексті гомеостазу та квантової фізики. У 1950-х роках обернули увагу на емоційний стрес та захворювання. У 1970-х роках розпочали дослідження пластичності мозку, а з 1980-х - психонейроімунології [2, с.43].

З початку 1990-х років фізіологи та психологи почали поєднувати фізіологічні та психологічні аспекти резилієнсу [6]. Вивчення резилієнтності у контексті психічного здоров'я розпочалося ще в 1950-х роках. Перше застосування цього терміну відбулося у дослідженні дітей з психічними проблемами у 1970-ті роки. Використання терміну «резилієнтність» було спрямовано на опис дітей, які відчували себе добре (маючи благополуччя), незважаючи на негативні умови та ризики [7, с.161].

Термін "резилієнтність" походить із фізики, де він позначав здатність твердих тіл відновлювати форму після впливу механічного тиску. У наукових дослідженнях він почав використовуватися з початку 1970-х років. У галузі психології термін набув поширення у спробах визначити, чи є резилієнтність властивістю особистості або ж динамічним станом. Різні підходи до цього питання спричинили розбіжності у трактуванні поняття.

В зарубіжній літературі термін "резилієнтність" розуміється як здатність людини подолувати труднощі у несприятливих життєвих умовах та зберігати психологічну рівновагу під час потенційно небезпечних ситуацій. Проте у вітчизняних дослідженнях відсутня однозначність у розумінні феномену резилієнтності: одні вчені вважають його тотожним поняттю "життєздатність" і дивляться на нього як на вроджену якість особистості, тоді як інші розглядають його у контексті адаптації/деадаптації, або як компетенцію чи вміння гідно зустрічати та подолати негативні обставини та виклики [21, с.43].

Поточні дослідження резильєнтності часто зосереджені на нейробіології стресу та страху або базуються на епідеміологічних та клінічних дослідженнях наслідків психотравми. У обох випадках резильєнтність розуміється як «відсутність симптомів» або «збереження психічного здоров'я» після перенесених нещастя або травм. Міждисциплінарна група, яка наголошує на необхідності зміщення акценту в галузі психічного здоров'я з психопатології на резильєнтність, вказує на величезний економічний тягар та суб'єктивні страждання, що викликаються розладами, пов'язаними зі стресом. Вони приходять до висновку, що резильєнтність може бути визначена лише після факту травми, коли у деяких людей є симптоми, а у інших – немає [23, с.16].

Така постановка проблеми є дуже важливою і відображає необхідність чіткої концептуалізації резильєнтності з наукової точки зору. Без такої чіткої концепції важко проводити емпіричні дослідження та оцінювати ефективність лікування.

Позитивна психологія відіграє важливу роль у цьому контексті, виділяючи резильєнтність як ключовий елемент благополуччя та розвитку. Тренінги резильєнтності, як запущений в армії США, можуть бути ефективними інструментами для підвищення здатності людей подолати стрес та відновитися після травматичних подій.

Також важливо зазначити, що психоаналітичний підхід, хоча не завжди інтегрує результати сучасних наукових досліджень, все ж може допомогти зрозуміти роль соціального середовища та взаємодії в розвитку резильєнтності. Однак для повноцінного розуміння цього конструкту необхідно поєднувати психоаналітичний підхід з емпіричними дослідженнями та даними нейробіології.

Усі ці підходи та напрямки важливі для розвитку наукового розуміння резильєнтності та її застосування в клінічній та практичній психології [41, с.11].

Подібно до зазначених досліджень, моделі резильєнтності враховують як внутрішні, так і зовнішні фактори, що впливають на здатність людини адаптуватися до стресу та негараздів. Зазначені підходи, такі як когнітивний біхевіоризм, конструктивізм та екологічний реалізм, допомагають у розумінні різних аспектів резильєнтності та визначенні шляхів підвищення її рівня.

У рамках когнітивного біхевіоризму вивчаються процеси емоційного регулювання та стратегії подолання труднощів, що дозволяє розглядати, як люди реагують на стресові ситуації та як вони розвивають здатність адаптуватися до них.

Конструктивістський підхід підкреслює роль активної життєвої позиції людини у забезпеченні її життєздатності. Цей підхід спрямований на розвиток особистості через внутрішній діалог, розвиток почуття гумору та фізичну активність.

Інші підходи, також важливі для розуміння резильєнтності та розвитку практичних прийомів копінг-поведінки. Ці підходи сприяють формуванню

комплексного уявлення про резильєнтність та розробці ефективних стратегій підвищення її рівня.

Погляди Д. Геллерштейна та інших дослідників підкреслюють складність резильєнтності як концепції, яка об'єднує фізичні, психологічні та соціальні аспекти. Важливо враховувати взаємодію цих складових при вивченні та розумінні механізмів розвитку резильєнтності.

Щодо проблеми спрямованості на нейробіологічні аспекти психічних розладів, це важливий напрямок досліджень, але не можна ігнорувати інші фактори, що впливають на резильєнтність. Врахування фізичних, психологічних та соціальних аспектів дозволить отримати більш повне розуміння цієї складної концепції.

Підходи, що враховують культурні та соціальні впливи на резильєнтність, є важливими для побудови всебічної моделі, оскільки вони допомагають розуміти, як і в яких умовах люди розвивають здатність подолати труднощі та стрес.

Для успішного подальшого дослідження резильєнтності важливо враховувати інтердисциплінарний підхід та залучення вчених з різних галузей, щоб отримати комплексне уявлення про цей явище [43, с.27].

Як результат, у дослідженнях зачасту використовуються міжвидові ідеї вивчення стресу, а саме механізмів, завдяки яким виникає страх, що в свою чергу стало причиною для погляду на резильєнтність переважно з цієї точки зору [45].

Другим важливим аспектом є те, що не вистачає уваги на процес росту, який є ключовим для психічного здоров'я, зокрема для розвитку резильєнтності. Хоча всі "я" - моделі по суті описують етапний розвиток від незрілих до дозрілих форм, цей аспект залишається недооціненим. Резильєнтність не лише вроджена, але й може бути вихована, що є важливим аспектом. Здійснили припущення [46], що вивчення резильєнтності потребує п проводити обстеження

дітей з дитинства на протязі тривалого періоду, щоб виявити вікові біологічні, поведінкові та соціальні ознаки, які сприяють формуванню у них життєстійкості. Однак такі дослідження є дуже рідкісними. Ці труднощі стали причиною обмеженого, одностороннього розгляду резильєнтності. Під час дискусії з провідними дослідниками [49] стосовно резильєнтності, коли було запитано "що слід переглянути", всі вони вказали на вузьке розуміння резильєнтності, як її зведення до фізіології страху та нейробіології стресу, вважаючи це головною проблемою, яка заслуговує на увагу в теоретичних і практичних дослідженнях.

Нова концепція резильєнтності має базуватися на еволюційних механізмах, що дозволить проводити основні міжвидові дослідження і створити умови для уважного збору даних для виявлення її специфічних особливостей на різних етапах розвитку та в різних умовах. З точки зору науки надзвичайно важливо, щоб результати були перевіреними, тобто відкритими для перевірки рівня доказовості та спростовання.

Розберемо модель резильєнтності, що базується на нейробіології афіліації та використовує біоповедінкову еволюційну концепцію, яка враховує аспекти розвитку і не скована нейробіологією страху або прагненням до щастя. Ця модель враховує особливості ссавців, чий мозок дозріває як у процесі внутрішньоутробного розвитку, так і під час виховання, і стверджує, що дозрівання всіх нейробіологічних процесів, що сприяють формуванню резильєнтності, забезпечується фізіологією материнського тіла і типовою для виду батьківською поведінкою. Крім того, модель стверджує, що будь-яке розуміння резильєнтності має враховувати початкову залежність немовляти від матері та величезний вплив, який ця залежність має на структуру та функціонування мозку.

Молоді ссавці народжуються з незрілим мозком і вони переживають процес формування мозку під впливом дорослої матері, завдяки фізичній близькості, лактації та іншим видовим специфічним способам догляду за

дитинчатами. Ці унікальні методи догляду сприяють розвитку зовнішнього регулювання в системі "мати-дитина" [52, с.133].

Прихильники такої моделі стверджують, що процеси, які відбуваються в мозку дитини під час її адаптації до життя в конкретному екологічному середовищі і різних викликах, є суть резильєнтності. Вони переконані, що саме ці процеси визначають суть резильєнтності і повинні бути основою для подальших наукових досліджень. Дослідження мозку матері у тваринних моделях, проведені в 1950-х роках, розкривають важливу роль медіальної преоптичної області гіпоталамуса в підкорковій мережі, яка дозволяє ссавцям-матерям (і батькам у деяких двостатевих видів) піклуватися про своїх малюків [6, с.45].

Під впливом окситоцину під час вагітності та пологів медіальна преоптична область направляє імпульси до амігдалі, що призводить до збільшення обережності матері для забезпечення безпеки дитини, а також до вентральної області покривки, що активує систему материнської винагороди від стимулів дитини, підвищуючи чутливість лімбічної мережі. У людей ця підкіркова мережа розширилася та включає мережі вищого порядку, що відповідають за емпатію, наслідування, менталізацію та регулювання емоцій, формуючи глобальну мережу, що сприяє прихильності [6, с.44].

У 3–5% видів ссавців, у яких догляд за потомством здійснюють обоє батьки, система, яка відповідає за батьківську поведінку, активується у батьків обох статей. Недавні дослідження показали, що материнська та батьківська поведінки залежать від різних популяцій нейронів, проте вони викликають реакцію однієї і тієї ж мережі, проте шлях до батьківства є більш "когнітивним" і спирається на конкретні дії з догляду за дітьми. Окситоцин грає ключову роль у регулюванні соціальної поведінки через мережу, що відповідає за догляд, і містить безліч рецепторів окситоцину.

Цей гормон впливає на мозок, зменшуючи реакцію на негативні соціальні стимули та підсилюючи відповідь на позитивні. Мозкова мережа, що відповідає за афіліативну поведінку, розвивається у ранньому дитинстві завдяки увазі та турботі, що дозволяє дитині формувати близькі стосунки, виконувати різноманітні соціальні ролі, включаючи батьківство.

Еволюційні зміни у взаємодії між батьком та дитиною забезпечують пластичність, що сприяє виникненню нових форм поведінки та адаптації до змін у середовищі. Таким чином, модель, яка базується на взаємодії "батько-дитина", демонструє, як афіліативний мозок використовує свою пластичність для формування резильєнтності, витривалості та адаптації.

1.3 Поняття, компоненти та фактори формування резильєнтності

Теоретичний аналіз визначення "резильєнтність" свідчить про те, що як вітчизняні, так і зарубіжні вчені розглядають його як спроможність виживати та пристосовуватися. Згідно з поглядом С. Мадді, життєстійкість - це система власних переконань про себе, про світ та про відносини зі світом [23, с.21].

Термін "hardiness", запропонований С. Мадді, Д.А. Леонт'єв перекладає як "життєстійкість" і визначає його як межу, що визначає рівень, до якого особистість подолає задані обставини, і, в кінцевому підсумку, зможе подолати себе [23, с.26].

С. Мадді розрізняє між життєстійкістю та життєздатністю, виділяючи відмітні риси кожного з цих понять. За його думкою, життєстійкість виявляється в хоробрості та мотивації людини, в її здатності протистояти стресорам у відповідь на їхній вплив. Проте життєстійкість не надає людині можливості повністю відновитися після впливу стресорів, що відрізняє її від життєздатності. С. Мадді підкреслює, що шлях до життєздатності пролягає через життєстійкість, яка збільшує потенціал адаптації до складних обставин [23, с.4].

У своїх наукових дослідженнях, вчені К.А. Іванова та О.О. Шумило приходять до висновку, що психологічна резильєнтність є здатністю успішно

витримувати тиск негативних факторів та демонструвати гнучкість у стресових ситуаціях [43, с.303].

І.А. Хоменко тлумачить цей явище як інструмент розвитку життєздатності, проте він уточнює, що саме резильєнтність виступає як ключовий компонент у формуванні структури життєстійкості особистості [45, с.90].

Коментуючи різницю в підходах до визначення резильєнтності, А. Мастен наголошує на важливості узгодження термінів. Вона пропонує використовувати термін "resiliency", коли мова йде про постійну особистісну рису, та "resilience" - коли досліджується сам процес реагування на стресові події [32, с.50].

Враховуючи основи афіліативної нейробиології, наша модель резильєнтності визначає три принципи, що її складають. Хоча всі ці елементи є важливими для формування життєстійкості людини, вони можуть існувати у різних комбінаціях у різних людей, культурах, а також можуть виявлятися по-різному в залежності від віку та стадії життя.

Теоретична модель резильєнтності — це інтегрована система уявлень, що описує здатність індивіда або спільноти адаптуватися до стресових ситуацій, відновлювати функціональність після труднощів і навіть використовувати ці виклики як можливості для розвитку. Ця модель базується на взаємодії трьох основних рівнів: **індивідуального, соціального та екологічного**.

Основні компоненти теоретичної моделі резильєнтності:

1. Індивідуальний рівень:

Цей рівень охоплює особистісні ресурси та характеристики, які визначають здатність індивіда до адаптації:

- **Емоційна стабільність:** Здатність керувати емоціями під час стресу та зберігати психічний баланс.
- **Самоефективність:** Віра у власну здатність впоратися з труднощами та впливати на ситуацію.

- **Когнітивна гнучкість:** Уміння змінювати способи мислення відповідно до нових обставин.

- **Оптимізм та мотивація:** Позитивне ставлення до майбутнього і бажання долати виклики.

2. Соціальний рівень:

Резильєнтність формується також через соціальні зв'язки та підтримку, які забезпечують ресурсну та емоційну стабільність:

- **Соціальна підтримка:** Важливість підтримки з боку сім'ї, друзів і соціальних груп у періоди стресу.

- **Соціальні мережі:** Розвинені соціальні зв'язки допомагають забезпечити необхідні ресурси та поради.

- **Комунікативна компетентність:** Здатність до ефективної взаємодії з іншими під час кризових ситуацій.

3. Екологічний рівень:

Цей рівень стосується впливу зовнішнього середовища на здатність до відновлення:

- **Культурні та соціальні норми:** Культурний контекст визначає, які стратегії є прийнятними для подолання криз.

- **Доступ до ресурсів:** Наявність доступу до медичних послуг, освіти та соціальної підтримки відіграє ключову роль у формуванні резильєнтності.

Моделі резильєнтності у теорії:

1. Модель ресурсу:

Описує резильєнтність як залежну від наявності внутрішніх і зовнішніх ресурсів (психологічних, соціальних, матеріальних).

2. Модель відновлення:

Наголошує на процесі повернення до стабільного стану після пережитої кризи, фокусуючись на механізмах відновлення.

3. Модель розвитку:

Підкреслює, що труднощі можуть сприяти не лише подоланню стресу, але й особистісному зростанню.

Динамічна природа резильєнтності:

Резильєнтність є динамічним процесом, що змінюється у часі й залежить від контексту. Вона формується на основі досвіду та постійної взаємодії з навколишнім середовищем. У результаті, резильєнтність можна розглядати не лише як здатність до виживання, але і як потенціал для трансформації та розвитку в умовах викликів.

Перш за все, резильєнтність охоплює механізми, які допомагають гнучко адаптуватися до змінних умов, винахідливо використовувати актуальні обставини для особистісного зростання і настійно досягати довгострокових цілей, водночас демонструючи здатність до зміни та підлаштування. Іншими словами, резильєнтність означає пластичність. Ця пластичність ґрунтується на нейробіологічних мережах, які забезпечують соціальну адаптацію, фізичну витривалість та стійкість шляхом гнучкого пристосування до різних умов [8, с.2].

Компонент "пластичність" резильєнтності включає дві особливості:

а) Резильєнтність є інтегративною та регулюючою. Це означає, що резильєнтність допомагає інтегрувати різноманітні аспекти життя та регулювати їх, щоб досягти оптимального результату в умовах стресу або зміни.

б) Резильєнтність пов'язана з часом: Це означає, що резильєнтність розвивається та змінюється з часом, адаптуючись до нових умов і викликів. Спільність є в основі виживання та адаптації, і види, які краще використовують соціальні механізми для координованих дій, мають значну перевагу у виживанні.

Е. Вілсон у своїй роботі "Соціальне завоювання землі" розглядає роль соціальності в успіху різних видів [8, с.45]. Він вказує на те, що як люди серед хребетних, так і мурахи серед безхребетних досягли переваги у чисельності

населення, поширенні та витривалості завдяки їхній соціальності. Соціальність, або гіперсоціальність у випадку мурах, полягає в здатності до спільних дій членів групи та передачі соціальної організації від покоління до покоління. Таким чином, біоповедінкова синхронізація у людей базується на довгій історії соціальних механізмів, що сприяли резильєнтності через координацію дій.

Проте, важливо зауважити, що, хоча самотність може бути небезпечною для будь-якого живого організму, "соціальний" аспект резильєнтності значно варіюється і спостерігається широка мінливість по всьому тваринному світу [50, с.9-10].

Базуючись на проведеному аналізі джерел, вишла наступна класифікація резильєнтності (рис. 1.1).

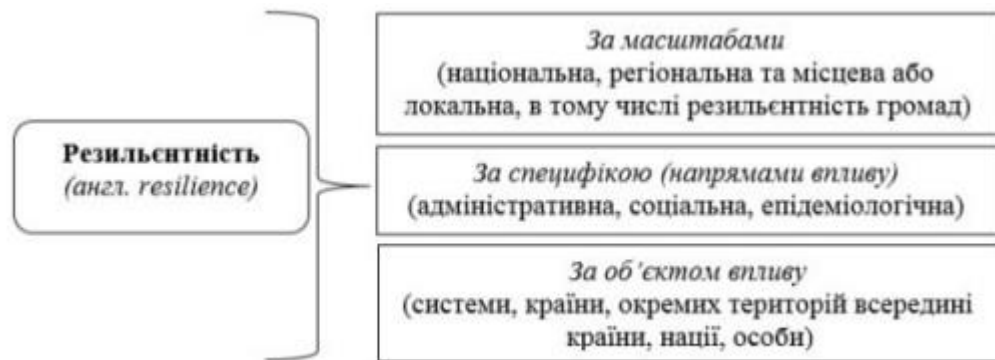


Рис. 1.1 Класифікація резильєнтності

Ця класифікація резильєнтності визначається за об'єктами впливу, специфікою впливу та масштабами. Ось деякі важливі аспекти цієї класифікації:

1. Об'єкти впливу: Розрізнення за об'єктами впливу означає визначення того, на що саме спрямована резильєнтність. Це може бути система, галузь, держава, окрема країна, регіон, або навіть окрема особа.

2. Специфіка впливу: Поділ за специфікою впливу дозволяє визначити конкретний напрямок, у якому спрямована резильєнтність. Наприклад, адміністративна резильєнтність, соціальна резильєнтність, або епідеміологічна резильєнтність.

3. Масштаби: Розділення за масштабами означає визначення рівня, на якому виявляється резильєнтність. Це може бути національний рівень, регіональний, місцевий або навіть рівень окремої громади.

Важливо зауважити, що ці терміни, як вказано, відображають різні аспекти резильєнтності, але не є синонімами самої резильєнтності. Вони можуть бути розглянуті як компоненти цього поняття, які враховуються в контексті конкретної ситуації або дослідження (рис. 1.2).



Рис. 1.2 Фрагменти резильєнтності: співставлення значень.

Термін "резильєнтність" (resilience) дійсно має широке тлумачення, яке може варіюватися в залежності від контексту та дисципліни. В англійській літературі він часто використовується для опису здатності людини, системи чи організації подолати труднощі, адаптуватися до змін та відновлюватися після стресу чи кризових ситуацій.

Терміни "пластичність" (plasticity) та "еластичність" (elasticity), хоча і можуть застосовуватися до людського розвитку та змін, частіше використовуються у біологічних та фізичних науках для опису здатності матеріалів або систем до зміни форми або структури під дією зовнішніх чи внутрішніх факторів.

У вітчизняній психології термін "резилієнтність" або "резильєнтність" використовується для опису здатності людини подолати стрес, труднощі та травми, зберігши при цьому психічне та емоційне благополуччя. В українській мові можна зустріти різні варіанти написання цього терміну через транскрипцію з англійської мови.

Хоча терміни "резильєнтність", "пластичність" та "еластичність" мають різні значення і контексти використання, вони можуть доповнювати один одного у розумінні здатності людини або системи адаптуватися та відновлюватися під час стресових ситуацій.

Висновки до розділу 1

Отже, у першому розділі ми розглянули теоретичні підходи до визначення резильєнтності, на їх основі можна зробити наступні висновки:

1. Відсутність чіткого визначення резильєнтності ускладнює як концептуалізацію цього явища, так і порівняння результатів досліджень різних груп та наукових напрямків.

2. Досягнутий консенсус полягає у тому, що резильєнтність розглядається як багатовимірна концепція, що охоплює різні аспекти особистості, міжособистісних та суспільних взаємодій.

3. Резильєнтність може бути розглянута як характеристика особистості або як динамічний процес, залежно від контексту дослідження.

4. Фактори, що впливають на резильєнтність, включають емоційний інтелект, соціальні стосунки, самооцінку, якість дитячо-батьківських стосунків і тип прив'язаності.

5. Резильєнтність відіграє важливу роль у здатності особистості до посттравматичного зростання та відновлення після стресових ситуацій.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

2.1. Організація дослідження рівня сформованості резильєнтності працівників на робочому місці

Емпіричне дослідження впливу резильєнтності у працівників проводилось у Коростенській філії Житомирського обласного центру зайнятості. Вибірку дослідження становили співробітники філії з урахуванням і керівників. Загальна кількість учасників – 48 осіб.

Дане дослідження проходило в 3 етапи:

1) На першому етапі співробітники могли ознайомитися з методами онлайн та під час очних зустрічей. Було підкреслено, що отримані результати будуть повністю анонімними і дуже важливо, щоб відповіді були чесними, не було правильних чи неправильних відповідей, і головне, щоб їхні результати не впливали на їх подальшу кар'єру.

2) Другий етап включав у себе обробку та інтерпретацію отриманих емпіричних даних.

3) Третій етап – розробка рекомендацій та психологічної програми щодо правильного подолання стресу та розвитку стійкості, а також використання ефективних стратегій підвищення рівня резильєнтності.

Для проведення емпіричного дослідження використовувалися такі методики:

- 1) Шкала резильєнсу Коннора-Девідсона-10;
- 2) Опитувальник професійної життєстійкості О.Кокуна.

Далі розглянемо інформативну цінність зазначених методик.

Методика «Шкала резильєнсу Коннора-Девідсона-10» призначена для

вимірювання загального рівня резильєнтності. Ця шкала включає 10 найбільш значущих пунктів з повної шкали, що складається з 25 пунктів. Вона містить 10 тверджень, на які відповідають за п'ятибальною шкалою Лайкерта, де 0 — «ніколи», а 4 — «майже завжди». Кількісна оцінка резильєнтності за цією методикою визначається як сума балів за 10 твердженнями (від 0 до 40).

Методика «Опитувальник професійної життєстійкості Кокуна» складається з 24 питань і дозволяє оцінити загальний рівень професійної життєстійкості, а також рівень різних її аспектів за п'ятибальною шкалою Лайкерта. Кількісні результати опитувальника обчислюються згідно з відповідним ключем.

Отже, завдяки методичному інструментарію ми можемо приступити до дослідження даної проблеми і на основі отриманих результатів зробити інтерпретацію.

2.2. Аналіз результатів дослідження резильєнтності працівників на робочому місці

Наступним етапом проведення дослідження був аналіз та інтерпретація отриманих результатів щодо впливу резильєнтності на працівників соціальної сфери.

Після проведення тестування за допомогою методик, нашим завдання було їх обрахувати та проінтерпретувати.

Для виконання поставленого завдання потрібно було визначити рівень резильєнтності та професійної життєстійкості працівників.

Першу методику, яку ми використали стала «Шкала резильєнсу Коннора-Девідсона-10», завдяки якій було досліджено рівень резильєнтності.

Отримані результати за шкалами представлені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Розподіл даних у % за рівнями за методикою
«Шкала резильєнсу Коннора-Девідсона-10»

№	Рівень	Бали	Кількість	%
---	--------	------	-----------	---

з/п	резильєнтності	(показники норми)	респондентів	
1	Низький	0 - 15	2	4
2	Нижчий за середній	16 - 20	7	15
3	Середній	21 - 25	14	29
4	Вищий за середній	26 - 30	18	37
5	Високий	31 - 40	7	15

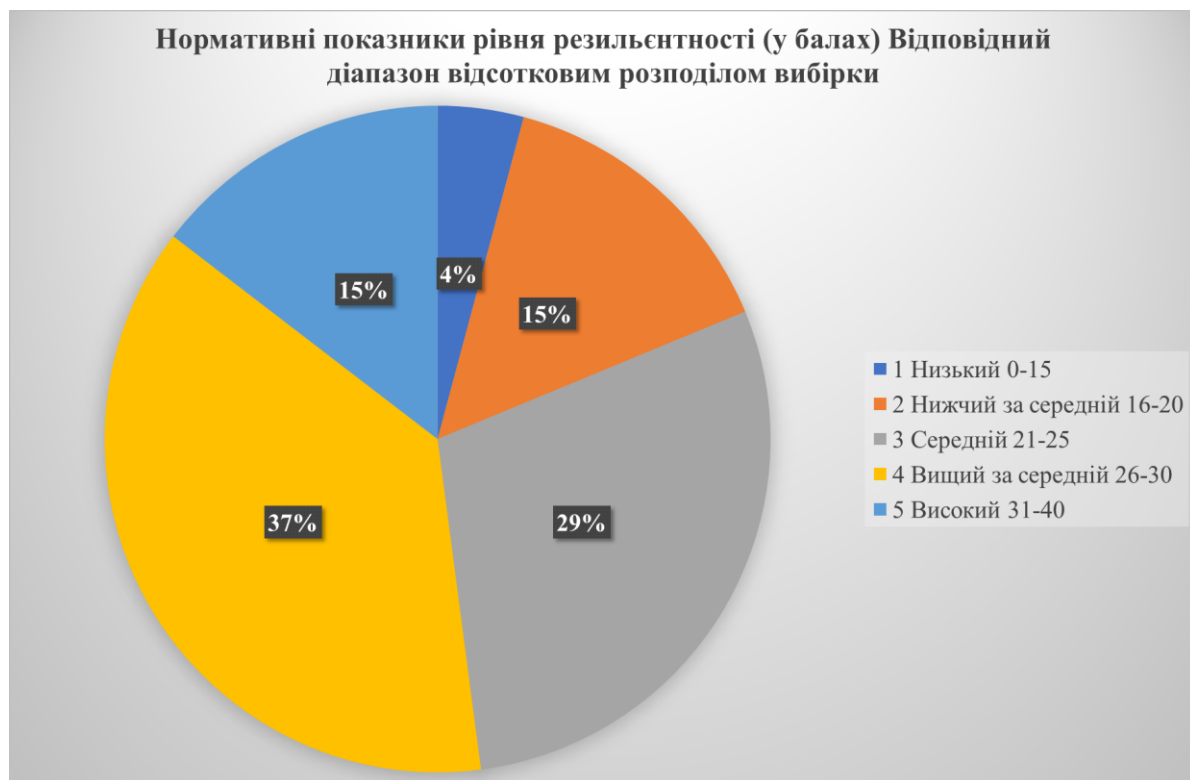


Рис. 2.1 Дані про рівень резильєнтності працівників

29% респондентів характеризуються середнім рівнем резильєнтності, що означає помірну стійкість до нових стресових ситуацій. Вони відчувають часткову самовпевненість і тому не завжди приймають правильні рішення, коли відчувають щось нове. Вони не завжди мають здатність виживати, відновлюватися і розумово розвиватися, зміцнюватися після складних життєвих проблем.

Вищий за середній рівень резильєнтності виявлено у 37% респондентів. Ці особи відрізняються вмінням ефективно розподіляти та використовувати ресурси, наполегливістю, винахідливістю, а також здатністю розробляти гнучку стратегію поведінки.

15% респондентів мають високий рівень резильєнтності, що свідчить про їх здатність до швидкої регенерації, зміцнення та ефективної адаптації до стресових ситуацій і проблем.

4% опитаних характеризуються низьким рівнем резильєнтності, а 15% — рівнем нижчим за середній. Ці респонденти мають обмежену здатність впливати на стресові чи складні ситуації. Вони можуть втрачати власні ресурси, мають труднощі в подоланні нових викликів та складних життєвих ситуацій, що вказує на недостатній рівень сформованих адаптивних реакцій.

Друга методика, яку ми використали «Опитувальник професійної життєстійкості О.Кокуна».

Таблиця 2.2

Розподіл даних у % за рівнями за методикою
«Опитувальник професійної життєстійкості О.Кокуна»

№ з/п	Рівень професійної життєстійкості	Бали	Кількість респондентів	%
1	Низький	0 - 53	7	15
2	Нижчий за середній	54 - 60	11	23
3	Середній	61 - 66	11	23
4	Вищий за середній	67 - 74	14	29
5	Високий	75 - 96	5	10



Рис. 2.2 Дані щодо професійної життєстійкості працівників

Професійна життєстійкість забезпечує людині здатність долати негативні обставини на роботі, захищає від професійної дезадаптації, порушень здоров'я та сприяє особистісному і професійному зростанню.

Отримані дані щодо рівня професійної життєстійкості працівників представлені в таблиці 2.2 та на рисунку 2. Аналіз показує, що переважна частина респондентів (29%) має рівень життєстійкості, вищий за середній. Це свідчить про здатність цих працівників ефективно справлятися з кризовими, екстремальними та конфліктними ситуаціями, а також з труднощами, які можуть блокувати задоволення основних потреб. Це включає:

- вияв життєвої витривалості;
- здатність долати труднощі, не втрачаючи контролю над собою та своїм життям, зберігаючи творчий підхід і здатність управляти своїм життєвим шляхом;
- залучення до взаємодії з навколишнім світом та контролювання життєвих подій;
- позитивне ставлення до себе та своєї професійної діяльності;

- володіння самоконтролем;
- готовність до ризику;
- здатність протистояти негативному впливу ззовні;
- внутрішня налаштованість на творення добра, любові, свободи та відповідальності, а також боротьбу зі злом.

Найголовніше, що всі ці риси реалізуються фахівцем завдяки своєчасним життєвим виборам, що в свою чергу забезпечує ефективність його професійної діяльності.

Низький та нижчий за середній рівні професійної життєстійкості мають відповідно 15% та 23% працівників, що вказує на недостатнє формування у них особистісно-професійних якостей, які допомагають долати труднощі на роботі.

Згідно з методикою «Опитувальник професійної життєстійкості О. Кокуна», ми визначили вісім аспектів професійної життєстійкості працівників. Ці аспекти включають загальний рівень професійної життєстійкості, професійну включеність, контроль над професійними справами, готовність до ризику, емоційний, мотиваційний, соціальний та професійний компоненти.

Після аналізу даних ми отримали наступні результати.

Результати за шкалами представлені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Середні показники професійної життєстійкості працівників.

№ з/п	Показники	Діапазон показників	Середнє значення
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	0 - 96	63,98
2	Рівень професійної включеності	0 - 32	20,89
3	Рівень професійного контролю	0 - 32	21,69
4	Рівень професійного прийняття ризику	0 - 32	21,39
5	Рівень емоційного компоненту	0 - 24	16,23

6	Рівень мотиваційного компоненту	0 - 24	17,25
7	Рівень соціального компоненту	0 - 24	15,54
8	Рівень професійного компоненту	0 - 24	7,21

Згідно з наведеними в таблиці показниками, можна зробити висновок, що за кількісною вираженістю складова професійної життєстійкості, така як професійна включеність, трохи поступається таким аспектам, як професійний контроль та прийняття виклику. Серед чотирьох компонентів професійної життєстійкості найвиразнішим є мотиваційний компонент, тоді як найменш вираженим — професійний. Загалом, отримані результати є характерними для колективів соціальної сфери, що існують протягом тривалого часу і мають стабільні характеристики. Явних ознак тривоги, які потребують негайного втручання, не виявлено. Проте, обґрунтованим є проведення системної роботи з удосконалення окремих аспектів особистісно-професійного розвитку та підвищення професійної стійкості працівників.

2.3. Порівняльний аналіз результатів дослідження

Порівняльний аналіз результатів дослідження резильєнтності та професійної життєстійкості працівників соціальної сфери надає глибше розуміння особливостей психологічного стану та адаптивних можливостей досліджуваних. Відповідно до отриманих даних, були проаналізовані різні рівні стійкості, порівняно результати двох методик, а також розглянуто окремі компоненти професійної життєстійкості.

Порівняння результатів за рівнями резильєнтності

Методика «Шкала резильєнсу Коннора-Девідсона-10» показала, що більшість респондентів мають середній або вищий за середній рівень резильєнтності. Зокрема:

- **37% працівників** продемонстрували вищий за середній рівень стійкості. Ця група характеризується високим рівнем адаптації до стресових

ситуацій, здатністю до відновлення після травмуючих подій та здатністю гнучко реагувати на виклики.

- **29%** мають **середній рівень**, що вказує на помірну здатність до протистояння стресу. Вони можуть ефективно функціонувати в стабільних умовах, але стикаються з труднощами при різких змінах чи високих навантаженнях.

- Лише **4%** мають низький рівень резильєнтності, що є критичним показником і вимагає додаткової роботи для підвищення їхньої стійкості до стресів.

Ці дані свідчать, що у колективі соціальної сфери є значний потенціал для підвищення стійкості, однак окремим працівникам потрібна додаткова підтримка.

Порівняння з результатами професійної життєстійкості

Опитувальник професійної життєстійкості О.Кокуна надав детальнішу картину щодо стійкості працівників саме у професійному контексті. Основні висновки включають:

- **29% респондентів** мають вищий за середній рівень професійної життєстійкості. Це означає, що вони здатні ефективно функціонувати у стресових робочих умовах, зберігати мотивацію та витримувати значні професійні виклики.

- Водночас, **15%** продемонстрували низький рівень професійної життєстійкості, що вказує на необхідність посилення їхніх адаптивних навичок.

Порівняння між методиками

Аналіз результатів двох методик виявив певні закономірності та відмінності:

1. **Збіг показників:** Працівники з високим рівнем загальної резильєнтності здебільшого демонструють і високий рівень професійної життєстійкості. Це

вказує на те, що загальна психологічна стійкість позитивно впливає на професійну адаптивність.

2. Відмінності: Деякі працівники, які мають середній рівень загальної резильєнтності, показали вищий за середній рівень професійної стійкості. Це може свідчити про те, що навіть за відсутності високої загальної стійкості, професійна мотивація та залученість допомагають компенсувати цей недолік у робочих умовах.

Порівняльний аналіз компонентів професійної життєстійкості

Окремий розгляд компонентів професійної життєстійкості дозволяє глибше зрозуміти сильні та слабкі сторони працівників:

- **Професійний контроль та мотиваційний компонент** є найсильнішими сторонами. Це свідчить про те, що працівники здатні контролювати свої професійні обов'язки, зберігати ініціативність та відповідальність, навіть у складних умовах.

- **Соціальний компонент (15,54) та емоційний компонент (16,23)** є менш вираженими. Це означає, що працівники можуть потребувати додаткової підтримки для розвитку навичок емоційної регуляції та покращення взаємодії з колегами.

Висновки до розділу 2

У другому розділі шляхом проведення психодіагностичного дослідження ми визначили стійкість працівників на робочому місці. Вибірку дослідження склали 48 працівників Коростенської філії Житомирського обласного центру зайнятості. Для проведення дослідження ми використовували такі методики, як «Шкала стійкості Коннора-Девідсона-10» та «Опитувальник професійної життєздатності О. Кокуна».

Після проведення дослідження ми обробили отримані дані та проаналізували результати. Отже, методика «Шкала стійкості Коннора-Девідсона-10» Отримані результати показують, що менша частина досліджених

характеризується низьким (4,17%) та нижчим за середній (14,58%) рівнями резильєнтності. Це вказує на недостатню сформованість адаптивних реакцій у цих працівників. 29% респондентів характеризуються середнім рівнем резильєнтності, що означає помірну стійкість до нових стресових ситуацій. Вони відчують часткову самовпевненість і тому не завжди приймають правильні рішення, коли відчують щось нове. Вони не завжди мають здатність виживати, відновлюватися і розумово розвиватися, зміцнюватися після складних життєвих проблем. У 37% респондентів вищий за середній та у 15% високий рівень резильєнтності. Це означає, що вони мають високу здатність до регенерації, зміцнення, а також добре адаптуються до стресових ситуацій і проблем.

Згідно з результатами "Опитувальника сталого професійного розвитку" О. Кокуна, 29% респондентів демонструють рівень життєстійкості, що перевищує середній. Це свідчить про здатність цих осіб ефективно управляти собою в умовах складних, кризових, екстремальних та конфліктних ситуацій, а також під час життєвих труднощів і перешкод на шляху до задоволення основних потреб. Низький та нижче за середній рівні професійної здатності мають відповідно 15% та 23% працівників. Це свідчить, що у них ще недостатньо сформовано особистісно-професійні якості, які допомагають протистояти негативним обставинам на роботі. Лише 10% працівників мають високий рівень життєстійкості.

Виходячи з порівняльного аналізу, можна зробити такі рекомендації:

1. Індивідуальний підхід: Для працівників з низькими показниками стійкості необхідно розробити індивідуальні програми підтримки, що включають психологічні консультації та тренінги.

2. Посилення емоційної підтримки: Слід приділити увагу розвитку емоційного інтелекту та соціальних навичок, оскільки ці компоненти мають нижчі показники.

3. Розвиток мотиваційних програм: Враховуючи важливість мотиваційного компоненту, варто впроваджувати програми професійного зростання та заохочення, що сприятиме підвищенню загальної стійкості працівників.

Таким чином, порівняльний аналіз надає цілісну картину стану резильєнтності працівників соціальної сфери, допомагає визначити ключові напрямки для розвитку та дозволяє створити ефективну програму підтримки та підвищення стійкості.

РОЗДІЛ 3

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЗІ ЗМІЦНЕННЯ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

3.1. Роль соціальної підтримки та комунікації в зміцненні резильєнтності

Соціальні зв'язки та підтримка є ключовими факторами, які сприяють розвитку резильєнтності, оскільки вони можуть значно впливати на здатність людини адаптуватися до стресових ситуацій та долати труднощі. Взаємодія з іншими людьми, зокрема з колегами, керівниками чи членами сім'ї, може мати як позитивний, так і негативний вплив на психологічне благополуччя. Тому важливим аспектом є оцінка наявних соціальних зв'язків та їх ефективності. Одним з головних завдань є виявлення токсичних або деструктивних взаємин і пошук шляхів для їх трансформації, а також стимулювання розвитку здорових і підтримуючих стосунків.

Особливо важливою є робота над покращенням міжособистісних відносин у робочому колективі. Це включає розвиток навичок емоційного інтелекту, що дозволяє ефективно взаємодіяти з різними людьми, враховуючи їхні емоції та потреби. Тренінги з комунікаційних навичок, активне заохочення до обміну досвідом і підтримки між колегами можуть суттєво зміцнити атмосферу в команді та підвищити рівень довіри. Завдяки цьому працівники можуть відчувати себе більш підтриманими, що в свою чергу знижує рівень стресу і сприяє ефективному вирішенню робочих завдань.

Додатково важливим є навчання працівників тому, як розширювати свої канали комунікації поза межами робочого колективу, що також допомагає розвивати соціальну підтримку. Залучення до професійних мереж, участь у зовнішніх заходах чи обмін досвідом з колегами з інших організацій дозволяє розширити горизонти і отримати нові ресурси для подолання труднощів.

Соціальна підтримка не лише знижує ризик вигорання, але й сприяє загальному зростанню та розвитку як особистості, так і професіонала.

Таким чином, розвиток соціальних зв'язків і підтримки є важливою складовою формування резильєнтності на робочому місці. Успішна соціальна взаємодія сприяє формуванню стабільного емоційного фону, покращує здатність працівників до адаптації в умовах стресу і забезпечує здорове середовище для особистісного і професійного розвитку.

3.2. Психотерапевтичні методи та індивідуальні підходи до розвитку резильєнтності

Одним із ключових аспектів розвитку резильєнтності є робота з когніціями, оскільки кожна людина має свої уявлення та інтерпретації стресових чи критичних подій у своєму житті. Однак ці думки не завжди сприяють ефективному подоланню труднощів. Тому важливо розвивати навички когнітивної рефлексії та роботи з власними упередженнями, щоб покращити резильєнтність.

Е. Дядуш, вивчаючи підходи до формування резильєнтності, звертає увагу на модель, яку розробили Падескі та Муні, орієнтуючись на розвиток стійкості особистості через зміцнення її сильних сторін і формування адаптивних переконань та поведінки. Зокрема відзначено, що розвиток досліджуваного явища ґрунтується на «відкритті сильних сторін клієнта та побудові резилієнтних переконань і поведінки» [15, с.20].

Для розвитку резилієнтності запропоновано чотирикрокову модель:

Крок 1 — пошук сильних сторін

Крок 2 — створення особистої моделі резилієнтності

Крок 3 — реалізація в житті особистої моделі резилієнтності

Крок 4 — практика резилієнтності

Ці кроки дозволяють інтегрувати стратегії адаптації та подолання труднощів у повсякденне життя.

Плекання та розвиток резилієнтності може стати завданням і метою як індивідуальної, так і групової психотерапії. Ще одним методом, що сприяє розвитку резилієнтності, є психотерапевтична робота на рівні клієнт-терапевт, де спеціаліст допомагає клієнту усвідомити свої сильні сторони та розвивати ефективні стратегії подолання стресових ситуацій.

Зокрема, це використання прийомів травма-терапії, як зазначає В. Гупаловська [11, с.34].

Виокремлено наступні компоненти роботи:

- періодична перевірка «очікувань та реальності»;
- активізація «мережі прив'язаності»;
- щоденна рутина, передбачуваність життя;
- плекання надії;
- моніторинг та спостереження за власним психічним здоров'ям [11, с.34].

Сучасними науковцями також представлено різні тренінги з розвитку резилієнтності. Так, О. Чиханцова розробила «Особистісно орієнтований тренінг розвитку резилієнтності особистості» [47, с.76]. Авторкою виокремлено дві ключові цілі цього тренінгу, а саме: «1) знаходження шляхів активного вирішення проблем за рахунок розуміння особистісних ресурсів та 2) сприяння розвитку резилієнтності особистості за допомогою особистісних ресурсів і здібностей засобами позитивної психотерапії» [47, с.76]. Задля реалізації цілей розвитку резилієнтності запропоновано провести п'ять тренінгових зустрічей, кожна з яких фокусується на конкретних аспектах цієї теми.

Отже, серед рекомендацій, наданих науковцями, можна виділити широкий спектр методів розвитку резилієнтності. Серед них: робота з життєвими цілями та основними стратегіями подолання труднощів, розвиток соціальних навичок і взаємодії, робота з когніціями, розробка особистої моделі резилієнтності та її впровадження в реальне життя, застосування методів травма-терапії, участь у спеціалізованих тренінгах з розвитку резилієнтності та

інші. Це не є вичерпним списком засобів, адже існує багато інших підходів до зміцнення стійкості особистості.

На основі результатів, отриманих під час нашого дослідження, ми розробили такі психологічні рекомендації:

1) Ретельно підходити до вибору професійної спеціалізації та враховувати результати профорієнтаційного консультування.

2) Проаналізуйте свої стосунки з робочим колективом і при необхідності відкоригуйте їх, оскільки це важлива частина подолання складних робочих ситуацій.

3) Керівники та керівники груп повинні давати розгорнутий зворотній зв'язок своїм підлеглим після вирішення важливих проблем на роботі, стимулювати їх активність і хвалити.

4) Періодично виявляйте та аналізуйте свої слабкі та вразливі місця та працюйте над їх удосконаленням.

5) Коли ви стикаєтеся зі стресовими подіями, проведіть ретроспективний аналіз минулого досвіду (як успішного, так і невдалого), щоб запобігти його повторенню в майбутньому.

6) Уникайте токсичних і споживацьких стосунків як у робочому колективі, так і в особистих стосунках, оскільки вони значно знижують особисту винахідливість.

7) Щоб підвищити свій рівень ефективності, важливо підтримувати баланс між роботою та особистим життям, тому не варто працювати понаднормово протягом тривалого часу.

8) Для досягнення професійного успіху важливо правильно оцінити свої можливості та інтереси при виборі сфери діяльності.

9) При виборі робочого місця звертайте увагу на графік і темп роботи та аналізуйте його відповідність особистим орієнтирам.

10) Коли виникають неприємні ситуації, зосередьтеся на усвідомленні своїх почуттів протягом певного періоду часу, щоб краще зрозуміти термінову та складну ситуацію. Важливим аспектом є відмова від попереднього досвіду, уявного майбутнього і будь-яких прогнозів.

11) Не можна нехтувати відпочинком, оскільки зміна навантажень і періодичний відпочинок відіграють важливу роль у продуктивності та рівні мотивації.

12) Щоб залишатися зацікавленим у роботі, мати мотивацію та бажання розвиватися, уникайте роботи в компаніях, які мають протилежні цінності чи орієнтації.

13) Ми також відзначаємо важливість наявності хобі та улюблених занять, якими слід займатися періодично [41, с.44].

14) Працівникам важливо слідкувати за своїм розпорядком дня. Дотримання сталого режиму є надзвичайно важливим та корисним.

15) Підтримувати розумову та фізичну активність. Для організму це є надзвичайно важливим.

16) Відслідкувати тригери тривоги в вашому житті, і фільтрувати та обмежувати джерела їх походження.

17) Практикуйте подяку. Тобто, потрібно навчитися відчувати радість від простих речей, відчувати по справжньому життя. Також можна почати вести щоденник подяки, куди записувати все за що ви вдячні.

18) Опирайтесь тільки на достовірні джерела інформації, це стосується що здоров'я, так і роботи.

19) Варто почати працювати з власним тілом. Виконувати вправи, за допомогою яких ваша парасимпатична нервова система буде зміцнюватися, так як за допомогою її впливу наше тіло підтримує стан спокою.

20) Включити в своє життя йогу, адже вона допомагає розтягнутися, зосередитися та об'єднати тіло та розум. Також можна займатися «Тай-цзи» – це

уповільнена версія бойових мистецтв. Також досить ефективною є «Цигун» – енергетична дисципліна. За допомогою неї можна упорядкувати психічне здоров'я, стабільність і т.д.

21) Турбуйтеся про себе. Вам варто розуміти власні цінності, розуміти мету та сенс власного життя. Адже завдяки цьому легше буде підтримати життєдіяльність, позитивний світогляд.

22) Побудова надійних стосунків та безпечної прив'язаності. Адже величезна кількість досліджень підтверджують, що основним фактором резилієнсу є наявність підтримуючих стосунків як у сім'ї, так і дружніх стосунках, стосунки які засновані на любові, довірі, підтримці, емпатії.

Також важливо навчитися змінювати власну оцінку ситуацій. Не події безпосередньо впливають на нас, а те значення, яке ми їм надаємо. У когнітивно-поведінковій терапії є модель АВС, де "А" – це вихідна подія, а "С" – реакція на неї. Революція в поведінковій психології відбулася, коли було введено складову "В" – власну оцінку події. Змінивши оцінку ситуації, ми змінюємо й свою реакцію на неї. Ключове питання: чи є ця подія справжньою катастрофою, чи це просто звичний для нас спосіб її сприймати? Варто шукати раціональні "за" і "проти" у тому, як ми мислимо щодо цієї ситуації.

Дійте! Резильєнтно-формуюча поведінка базується на турботі про себе та задоволенні потреб у русі, сні та здоровому харчуванні.

Складіть "абетку ресурсу". Це цікава гра, де на кожну літеру алфавіту потрібно написати джерело задоволення. У результаті ви отримаєте список дій, які завжди покращують емоційний стан, від простих (наприклад, увімкнути улюблену музику) до складніших, що потребують планування.

Зміцнюйте соціальні зв'язки. Люди — соціальні істоти. Безпека, яку ми відчуваємо в спілкуванні з іншими, позитивно впливає на функціонування нашого мозку. Особливо корисним є особисте спілкування, яке набагато ефективніше, ніж контакти через месенджери. Більшість важливої інформації

передається через невербальні канали. Якщо є потреба, поговоріть з кимось — хоча б по телефону, а краще особисто.

Розв'яуйте проблеми, а не уникайте їх. Виклики та завдання є частиною життя. Чим більше ми намагаємося їх уникати, тим складніше буде їх подолати, коли ми з ними зіштовхнемося.

Практикуйте майндфулнес та медитацію. Ці практики усвідомленості допомагають тримати під контролем свої емоції. Вони допомагають зосередитися на відчуттях тіла, диханні та потоці думок без того, щоб занурюватися в них.

Визначте власні цінності. Складіть список своїх цінностей, сформульованих у вигляді дієслів — так вони будуть конкретнішими та досяжнішими. Наприклад, "піклуватися про себе" буде більш корисною цінністю, ніж просто "здоров'я". Адже навіть у разі хвороби піклуватися про здоров'я можна, а от здоров'я як цінність зникне.

Заведіть щоденник станів і емоцій. Коли змінюється настрій, зупиніться і запитайте себе: яка думка спала вам на думку? Сформулюйте її та проаналізуйте. Додайте факти, які підкріплюють чи суперечать цій думці, шукайте альтернативні пояснення.

Аналізуйте свої думки з точки зору їх корисності для вас. Наприклад, якщо почалася холодна пора року і ви засмутилися через те, що не відвідали відпустку влітку, задумайтеся, чи корисно це думати, і чи наближає це вас до ваших головних цінностей. Уявіть, що буде, якщо ви подумаєте інакше, і виберіть найкорисніший для вас шлях.

Спробуйте уявити, що спілкуєтесь із собою, як з подругою чи другом. Що б ви порадили близькій людині, якщо вона мала б такі самі думки, як ви? Коли ми ставимо себе на місце друга, ми стаємо значно більш співчутливими, ніж коли даємо слово внутрішньому критику.

Наступні дії були запропоновані як ще один спосіб боротьби зі стресом. Перш за все, слід навчитися швидко знімати емоційну напругу, щоб вона не переросла в тривалу депресію. Для цього використовуються різні вправи на розслаблення. По-друге, важливо навчитися фокусуватися на вирішенні складних ситуацій, а не шукати способи уникнути або утекти від них [44, с.150].

Способи подолання стресу та складних життєвих ситуацій можуть значно полегшити наше ставлення до них. Один з ключових аспектів полягає в переосмисленні ситуацій як завдань, що потребують вирішення, а не як загроз, що нас обмежують. Це дозволяє нам зосередитися на шляхах подолання труднощів і змінює наше сприйняття ситуації.

Інші ефективні методи включають:

1. Аналіз проблем: Ретельне дослідження та розуміння ситуації допомагає нам знайти ефективні рішення.

2. Творчий підхід до проблем: Пошук нетрадиційних шляхів вирішення проблем може принести несподівані результати.

3. Рішуче керування власним життям: Відповідальне прийняття рішень та контроль над ситуацією допомагають нам відчувати себе більш впевнено.

4. Підвищення особистої ефективності: Активний пошук способів покращення навичок та здібностей допомагає нам досягати більших результатів у різних аспектах життя.

5. Надання та отримання підтримки: Взаємна підтримка та допомога важливі для подолання складних моментів.

6. Використання складних ситуацій для особистого розвитку: Через аналіз та вивчення складних ситуацій, ми можемо знайти можливості для власного зростання та навчання [13, с.55].

Також, важливо навчитися виявляти та викорінювати помилкові переконання, які часто гальмують наш розвиток та заважають нам пристосуватися до нових ситуацій. Шляхом усвідомлення та переосмислення

цих переконань, ми можемо стати більш адаптивними та гнучкими в реагуванні на життєві виклики.

Для досягнення цього ми повинні приділити увагу своїм внутрішнім станам, які супроводжують кожен нашу дію та всі наші взаємодії з іншими людьми. Важливо залишатися уважними та сконцентрованими, ніби ми готуємося до полювання.

Щоб полегшити перші спроби, ми можемо проаналізувати запропоновані Альбертом Еллісом варіанти думок. Ці інші подібні до них думки можуть порушувати нашу адаптацію та стримувати наші життєві сили:

- **Ірраціональні переконання:** Якщо щось хороше відбувається, це означає, що наближається щось погане.
- **Хибні думки:** Я не впорався з цим, тому я некомпетентний.
- **Небажані очікування:** Якщо може відбутися щось погане, це точно станеться зі мною.
- **Негативне самоуявлення:** Що б я не робив, все одно ніколи не виходить так, як треба.
- **Даремні пояснення:** Якщо я виграю, то буду щасливий, але якщо програю, це буде моя вина.
- **Спотворення пам'яті:** Моє життя зараз жахливе, і завжди таким було.
- **Дезадаптивний коментар:** Краще не думати про ці речі, адже все одно нічого не вийде.
- **Стратегії самознищення:** Я відвернуся від людей до того, як вони відвернуться від мене, і побачу, чи вони все ще люблять мене [2, с.12].

3.3. Тренінгова програма розвитку резильєнтності.

Опитування стійкості співробітників показало, що 38% співробітників, мають низький та нижче середнього рівень стійкості, тому пройдуть навчання для підвищення рівня стійкості. А ще ми спостерігаємо, що у більшості людей

ще низький рівень життєвого тону, у зв'язку з цим усі 48 працівників пройдуть навчання, як за нашим бажанням, так і за бажанням їх самих.

На тренінгу респонденти матимуть змогу обговорити свої страхи та тривожність в цілому та дізнаються про вправи і рекомендації для успішного підвищення рівня резильєнтності та навчаться використовувати різні підходи у подоланні стресових ситуацій.

Мета: підвищити рівень резильєнтності у працівників.

Кількість респондентів: 48 осіб. Завдання тренінгової програми:

1. Розвиток резильєнтності в умовах праці.
2. Визнати, що зміни є природною та неминучою частиною життя.
3. Розгляд подій і проблем у перспективі та в більш широкому життєвому контексті.
4. Турбота про своє тіло та дух, турбота про власні потреби та почуття.
5. Інформування працівників щодо ефективного використання власних ресурсів та досягнення поставлених цілей.

Методи:

- Надання інформації для навчання у вигляді презентацій, відеоматеріалів тощо.
- Ділові та рольові ігри, призначені для побудови довірливих відносин між співробітниками.
- Методи, пов'язані з отриманням зворотного зв'язку.
- Рекомендації, якими співробітники зможуть скористатися навіть після навчання та реалізувати їх самостійно.

Зміст: програма тренінгу складається з 3 зустрічей.

Часто люди сприймають стрес на основі своїх думок, емоцій і дій. Тому в ситуації стресу можна зміцнити свій імунітет на п'яти базових позиціях:

1. Мислення (переоцінка когнітивних процесів, зміна внутрішніх переконань).

2. Емоції (створення емоційних ресурсів).
3. Поведінка (використання продуктивних стратегій подолання).
4. Самообслуговування (звернення уваги на тіло і фізичний стан).
5. Соціальні ресурси (розвиток надійних відносин і підтримка безпечних зв'язків з іншими).

На початку зустрічі проводяться кілька вправ, завдяки яким учасники ближче знайомляться, дізнаються більше один про одного, згуртовуються та краще залучаються до роботи. На завершення роботи буде використано метод рефлексії та обговорення питань, які виникли в учасників під час зустрічі.

Майже вся частина першого уроку спрямована на знайомство, налагодження спілкування, встановлення довірчих стосунків.

Блок 1. Створення довіри та вступ до початку роботи

1. Знайомство: Учасники у парах взаємно опитуються, розповідаючи про своє ім'я, місце проживання та особистий досвід, коли їм вдалося подолати важку життєву ситуацію. Кожному учаснику надається три хвилини на розповідь. Після цього кожен учасник презентує свого партнера всій групі.

2. Обговорення вправи на знайомство: Учасники обмінюються своїми враженнями від проведеної вправи. Вони обговорюють, як вони себе почували, слухаючи і розповідаючи історії, чи було це легко чи складно. Також вони знаходять спільні риси у своїх історіях.

Блок № 2. Резильєнтність

Теоретичний блок. Резильєнтність.

1. Ретроспектива власного досвіду.

Вправа «Ресурси подолання» виконується у парах, при цьому необхідно не забувати про рух. Перший учасник розповідає про будь-яку стресову ситуацію, яку він пережив, і про те, як він з нею впорався, а другий учасник просто слухає без запитань і визначає ресурси, які допомогли оповідачу впоратися зі стресом. Після цього вони обмінюються ролями. На кожную історію відводиться 10

хвилин. У парах учасники фіксують ресурси, які вони почули під час розповідей, на картках з малюнками мішків. Потім партнери обмінюються фотографіями один з одним. Коли учасники поділилися своїми ресурсами, обговорили це в парах і безпосередньо з нами, ви можете переходити до наступного блоку.

На наступну зустріч учасники отримують домашнє завдання. Опис домашнього завдання: «Мислення (когнітивна переоцінка)»

Мета: Знайти переконання, які включають негативні думки.

Завдання 1.

Питання, які використовують під час появи стресу:

1. Звідки походить це відчуття?
2. Як впливає цей стрес на моє самопочуття?
3. Чи призведуть мої емоції до змін?
4. Що знаходиться під моїм контролем і що ні?
5. Які кордони мені слід встановити прямо зараз?
6. Які кроки я можу здійснити, щоб зняти стрес?

Завдання 2.

Мета: Звільнити себе від емоцій та поведінки, яка травмує та викликає занепокоєння, стрес.

Фрази, які потрібно прочитати, обдумати та дати свій коментар, що ви щодо цього думаєте.

1. Основна проблема полягає в сприйнятті подій, а не у самих подіях.

Реакція на подію часто залежить від способу, як людина її сприймає, оцінює та інтерпретує.

2. Стиль мислення людини має великий вплив на її емоційний стан, поведінку і фізичні реакції.

3. Виявлення та аналіз думок може допомогти розкрити дезадаптивні патерни мислення.

4. Існують методи, які дозволяють змінювати свої думки на більш корисні

і конструктивні.

Далі на другій зустрічі, будуть обговорені всі отримані дані по домашньому заняттю, учасники поділяться своїми відповідями на домашнє завдання.

Наступним завданням нашої зустрічі буде виконання вправ, які підвищують імунітет, знімають напругу, знімають депресію і все це закріплюють позитивним і легким закінченням вправ.

Перша вправа «Зміцнення стійкості» (Сальваторе Мадді та Сюзанна Кобас). Метою цієї вправи було дати відповідь на наступні запитання, бути максимально чесними:

1. За якого негативного сценарію я відчуваю стрес? Потім учасники повинні були уявити, що відбудеться цей сценарій. А потім скласти план конкретних дій, щоб запобігти цьому сценарію та досягти позитивного результату.

2. Далі, вони мали розглянути найкращий сценарій? Також визначити його ймовірність і результати, які вони отримають від цього.

3. Придумати власний реалістичний сценарій та визначити його ймовірність і наслідки, які він принесе.

Потім нашим завданням буде допомогти учасникам визначити емоційні ресурси, необхідні для подолання стресових ситуацій, тобто генерувати емоційні ресурси.

Наступним їх завданням буде скласти список ресурсних активностей. Тобто, це активності, які приносять максимальне задоволення, щастя та підтримують в складні моменти. Прикладом може бути – провести час з близькими людьми чи в компанії свого домашнього улюбленця, прогулятися в парку, випити на самоті чашку улюбленого чаю чи кави, з'їсти шматок смачного торта чи пробігти кілька кілометрів навколо спорт-майданчика. Адже знання про те, що є щось що підтримує, наповнює, відновлює надзвичайно покращує загальний стан настрою.

Далі ми знову даємо домашнє завдання учасникам «Практика Майндфулнес». Це тренування на увагу, усвідомлення, управління стресом та на формування життєстійкості.

Нами буде запропоновано кілька варіантів вправ:

1. Перерви на дихання, які необхідно робити протягом дня, особливо перед сном. Учасник повинен буде прислухатися до свого тіла, навчитися визначати частини тіла, де є напруга, і вчитися свідомо розслаблятися. Вони також повинні набути здатності переключати увагу на своє дихання і навчитися дихати усвідомлено.

2. Навчіться спостерігати за думками, які просто приходять і йдуть, не намагаючись зупинити потік думок.

3. Навчіться отримувати задоволення від напою, який ви п'єте, будь то молоко, чай чи будь-який інший напій. Помацайте чашку, яку тримаєте, розгляньте її уважно і зосереджено, не поспішайте повністю насолодитися лише смаком, зверніть увагу і на аромат. Згадайте, яке задоволення ви отримуєте від цього процесу.

4. Перебуваючи на природі, звертайте увагу на все, що вас оточує, вдихніть свіже повітря, відчуйте його. Звертайте увагу на погоду, незалежно від погодних умов, ви повинні навчитися радіти навіть дощу тощо.

5. Постійно зосереджуйтеся на своєму диханні, якщо десь є напруга, спрямуйте дихання туди, щоб розслабити його.

6. Прислухайтеся до звуків навколо, заповніть своєю увагою весь простір.

Ми запропонуємо ще одну вправу на посилення резильєнсу, їм слід буде дати відповідь на такі питання:

1. Чи варто відновлювати досвід, коли ви відчували негативну емоційну реакцію на зміни?
2. Чи пам'ятаєте ви ситуацію, коли ви ставилися категорично проти змін?
3. Подумайте, чому ваші реакції можуть відрізнятися в різних обставинах?

Наступним домашнім завданням буде медитація.

Існує багато форм медитації, але всі вони мають один результат – заспокоєння, розслаблення, зупинка «10 000 думок».

Вони повинні:

- 1) Налаштуйте таймер на період часу 10-20 хвилин.
- 2) Сядьте на рівну поверхню або підлогу у разі потреби підкладіть подушку.
- 3) Відчуйте своє дихання, сфокусуйтеся на кожному вдиху і видиху. Якщо ви помітили, що думаєте про щось, щось плануєте, то варто подумати про це і відпустити, повернувшись до дихання.

Наступною вправою, яку ми запропонуємо, буде глибоке дихання. Тому що глибоке дихання наймовірно добре допомагає вам боротися зі стресом і тривогою не лише в певний момент, але й у майбутньому. Глибоке дихання дозволяє тілу розслабитися, надсилаючи сигнали в мозок, що все гаразд і що людина може впоратися зі стримуванням. Ця вправа особливо корисна для тих, кому важко навчитися повільному диханню під час стресових ситуацій.

Методика «прямокутного дихання» або «4-4-4-4» включає наступні кроки:

1. Вдихніть через ніс, рахуючи до 4.
2. Затримайте подих на рахунок 4. Під час цієї паузи рекомендується розслабити м'язи.
3. Повільно видихніть через рот, порахувавши до 4. Проносьте звук «шшш» крізь зуби або стисніть губи, ніби дихаєте через соломинку.
4. Знову зробіть паузу, рахуючи до 4. Під час цієї паузи також спробуйте розслабити м'язи.

Після виконання всіх домашніх завдань учасників попросять записати свої думки, емоції та усвідомлення результатів, які вони відчули.

Блок 3. На останній зустрічі ми обговоримо всі отримані результати,

учасники поділяться враженнями, чи є якісь зміни тощо.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі нами було розроблено тренінгову програму розвитку резильєнтності та надано рекомендації зі зміцнення резильєнтності працівників на робочому місці.

Програма тренінгу включає знайомство з концепціями резильєнс, її дефініції різними авторами. Обраний формат передбачає також дискусії з учасниками та спільне розмірковування над обраними питаннями. Крім того, наше завдання – максимальне залучення учасників тренінгу до активної участі у роботі.

У розробці рекомендацій були враховані провідні сфери життєдіяльності особистості, а також теоретичні знання та результати емпіричних досліджень, що сприяло створенню комплексного підходу до підвищення резильєнтності працівників.

В результаті аналізу теорії та практики були визначені основні напрямки для підвищення резильєнтності працівників. Основними рівнями, на яких необхідно зосередитися для зміцнення стійкості, є:

1. **Мислення:** переоцінка когнітивних процесів та зміна глибинних переконань.
2. **Емоції:** створення емоційних ресурсів для ефективного впорядкування емоцій.
3. **Поведінка:** розвиток продуктивних стратегій копіngu для ефективного впорядкування поведінки.
4. **Турбота про себе:** виявлення цінностей та сенсу власного існування, що допомагає зберегти психічне здоров'я.
5. **Соціальні ресурси:** побудова стійких відносин та підтримка міцних зв'язків з оточуючими.

Для підвищення рівня імунітету та подолання стресу розроблено рекомендації та методики на основі комплексного підходу когнітивно-поведінкової терапії. Ці рекомендації охоплюють широкий спектр методів, включаючи:

- Практику глибокого дихання.
- Систематичну релаксацію та медитацію.
- Розробку продуктивних думок для зміни емоційного стану.
- Розвиток стратегій копіngu для подолання стресу.
- Стимулювання усвідомленості та прийняття негараздів та труднощів як можливостей для особистого розвитку.
- Підвищення самооцінки, впевненості у собі та позитивного ставлення до себе та життя в цілому.

ВИСНОВКИ

Результати дослідження дозволили сформуванати цілісне уявлення про резильєнтність як важливу особистісну характеристику, яка забезпечує адаптацію до стресових і травматичних ситуацій. На основі аналізу наукових праць було встановлено, що резильєнтність є багатовимірним явищем, яке охоплює різні аспекти особистісного функціонування, зокрема когнітивний, емоційний, поведінковий та соціальний. Вона не лише допомагає індивіду відновлюватися після травмуючих подій, а й сприяє посттравматичному зростанню та підвищенню стійкості до майбутніх викликів. Відсутність універсального визначення цього поняття свідчить про необхідність подальших досліджень, однак існує загальний консенсус щодо ключової ролі резильєнтності у підтримці психічного здоров'я та професійної ефективності.

Проведене психодіагностичне дослідження серед працівників Коростенської філії Житомирського обласного центру зайнятості дозволило визначити рівень резильєнтності та професійної життєстійкості. За допомогою методик Коннора-Девідсона та О.Кокуна було з'ясовано, що значна частина працівників демонструє середній або нижче середнього рівень резильєнтності, що вказує на певні труднощі у подоланні стресових ситуацій і необхідність додаткової підтримки. Водночас результати свідчать про наявність потенціалу для розвитку життєстійкості, особливо у контексті професійного контролю та мотивації.

На основі отриманих даних було розроблено тренінгову програму, яка спрямована на підвищення рівня резильєнтності серед працівників. Учасники тренінгу виконуватимуть різноманітні завдання, що включають практичні вправи для зміцнення адаптивних навичок, формування позитивних переконань і розвитку стратегій подолання стресу. Результатом проведення тренінгу очікується значне зростання рівня стійкості серед респондентів, що свідчитиме про ефективність застосованих методик.

Розроблений підхід до зміцнення резильєнтності включає кілька рівнів: когнітивний, емоційний, поведінковий, соціальний і рівень турботи про себе. На когнітивному рівні важливо працювати над зміною глибинних переконань і формуванням продуктивних установок, що дозволяють краще реагувати на стрес. Емоційний компонент передбачає створення позитивних ресурсів для управління емоціями та підвищення стресостійкості. Поведінковий рівень зосереджений на розвитку ефективних копінг-стратегій, які допомагають впоратися з труднощами. Турбота про себе включає визначення особистісних цінностей і сенсу життя, що сприяє збереженню психічного здоров'я та підвищенню загальної стійкості. Соціальні ресурси відіграють важливу роль у створенні підтримуючого середовища та формуванні міцних стосунків.

Комплексна програма підвищення резильєнтності передбачає застосування різноманітних технік, таких як когнітивно-поведінкові методи, медитація, глибоке дихання, техніки релаксації та стимулювання усвідомленості. Особливу увагу приділено розвитку впевненості в собі, формуванню позитивного ставлення до життя та усвідомленню труднощів як можливостей для особистісного зростання.

Таким чином, поєднання теоретичних знань і практичних інтервенцій створює ефективну основу для підвищення резильєнтності працівників. Запропоновані рекомендації враховують специфіку професійної діяльності та сприяють довгостроковому зміцненню стійкості до стресу, що є важливим фактором у забезпеченні успішної професійної діяльності та психічного благополуччя.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адаменко Л. Актуальні підходи до проблеми дослідження психічної резильєнтності // Вісник Національного університету оборони України. 2020. Вип. 5 (58). С. 5–13.
2. Арапова О. М., Фрідріф В. П., Модирка В. А. Компетентнісний підхід як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства // Економіка: реалії часу. № 1 (6). 2013. С. 207-211.
3. Асонов Д., Хаустова О. Розвиток концепції резилієнсу в науковій літературі протягом останніх років. 12 липня 2021 року. URL: <https://uk.e-medjournal.com/index.php/psp/article/view/219> (дата звернення: 08.09.2024).
4. Бабатіна С. І., Кудрявченко Г. В. Емпіричний аналіз стресостійкості й життєстійкості як чинників професійної успішності майбутніх моряків // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки. 2016. Вип. 3(1). С. 16-21.
5. Балабанова К. В. Феномен життєстійкості в професійній діяльності осіб ризиконебезпечних професій // Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія. 2016. Вип. 53. С. 5-12.
6. Бердник Г. Б. Дослідження стресостійкості особистості майбутнього практичного психолога в процесі професійної підготовки у ВНЗ // Вісник післядипломної освіти. 2009. № 11 (2). С. 19–28.
7. Безугла Т. В. Термінологічний зміст поняття «стійкість персоналу» та його взаємозв'язок із спорідненими поняттями предметної сфери // Моделювання регіональної економіки. 2018. Вип. 1(31). С. 196–205.
8. Білинська М. М., Корольчук О. Л. Терміни: Національна резильєнтність (стресостійкість). Публічне управління: термінол. словник / уклад.: В. С. Куйбіда, М. М. Білинська, О. М. Петроє та ін.; за заг. ред. В. С. Куйбіди, М. М. Білинської, О. М. Петроє. Київ: НАДУ, 2018. С. 101.

9. Вартанова О. В. Онтологія загальної сфери дискурсу «резильєнтність персоналу» // Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка. 2023. № 15. С. 144-150. DOI: <https://doi.org/10.32782/2708-0366/2023.15.17> (дата звернення: 08.09.2024).

10. Грішин Е. О. Резильєнтність особистості: сутність феномену, психодіагностика та засоби розвитку // Вісник ХНПУ імені С. Сквороди. Серія: Психологія. 2021. Вип. 64. С. 62-77. Режим доступу: <https://doi.org/10.34142/23129387.2021.64.04>.

11. Гупаловська В. Підтримка резильєнтності у роботі зі стресом в період війни за допомогою прийомів травма-терапії // Мультидисциплінарні підходи до аналізу суспільно-політичних проблем в умовах російськоукраїнської гібридної війни: матеріали міжнародного круглого столу (28 квітня 2022 р., м. Львів). Львів. С. 34-35.

12. Гуцол К. В. Наративна компетентність у межах психологічної герменевтики // Сучасна освіта та інтеграційні процеси: збірник наукових праць міжнародної науково-методичної конференції (22-23 листопада 2017 р., м. Краматорськ). Краматорськ. С. 53–55.

13. Давидов Д. М., Стюарт Р., Річі К., Шодье І. Стійкість і психічне здоров'я // Огляд клінічної психології. 2010. № 30. С. 479-495.

14. Дмитріюк Н. С. Психологічні особливості кар'єрного успіху особистості [Електронний ресурс] / Н. С. Дмитріюк. 2017. Режим доступу: <https://www.inforum.in.ua/conferences/19/48/330>.

15. Дядуш Є. М. Модель плекання резильєнтності у когнітивно-поведінковій терапії. Люблін, 2020. URL: <http://surl.li/hzajo>.

16. Жигайло Н., Харко Н. Онлайн-освіта: вимушена самоізоляція чи система отримання знань студентами закладів вищої освіти // Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. 2021. Вип. 8. С. 36-49.

17. Жигайло Н. І. Психологія духовного становлення особистості майбутнього фахівця: монографія. Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2008. 336 с.

18. Коқун О. М., Мельничук Т. І. Резилієнс-довідник: практичний посібник. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 25 с.

19. Коқун О. М. Методика визначення рівня професійної життєстійкості «Опитувальник професійної життєстійкості». № 91953.

20. Корнієнко І. Професійні орієнтації в системі життєвих стратегій старшокласника // Практична психологія та соціальна робота. 2000. № 5. С. 35–38.

21. Корольчук О. Л. Безпекові аспекти соціогуманітарної та економічної стабільності у формуванні національної резильєнтності в Україні // Право та державне управління: зб. наук. праць. № 2. Запоріжжя: Гельветика, 2021. С. 114–118.

22. Кравчук С. Життєстійкість та психологічна пружність особистості юнацького віку як запобіжники негативним наслідкам воєнного конфлікту // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія “Психологічні науки”. 2019. Т. 1. С. 142–147.

23. Лазос Г. П. Теоретико-методологічна модель резильєнтності як основа побудови психотехнології її розвитку // Організаційна психологія. Економічна психологія. 2019. № 2-3. С. 77-89.

24. Максименко С. Д. Психологія особистості: підручник. Київ: КММ, 2007. 296 с.

25. Матеюк О. А. Успішність особистості: сутність та зміст феномену // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. 2012. Вип. 4. Режим доступу: <http://nbuv.gov.ua/UJ>

26. Мешко Г. М. Вступ до педагогічної професії: навч. пос. Київ: Академвидав, 2010. 200 с.

27. Можаровська Т.В., Бондарчук Л.О. Психологічні особливості стресостійкості працівників соціальної сфери. *Наукові дослідження в умовах швидкого розвитку інформаційних технологій*: матеріали XXXI Міжнародна науково-практична конференція (17-19 липня 2024 р., м. Хельсінки, Фінляндія). Хельсінки. С. 161-163.

28. Можаровська Т.В., Бондарчук Л.О. Визначення поняття «резильєнтність» і його відмінність від схожих термінів. *Глобальні тенденції та напрямки розвитку наукових досліджень*: матеріали XXXII Міжнародна науково-практична конференція (31 липня-2 серпня 2024 р., м. Гамбург, Німеччина). Гамбург. С. 231-233.

29. Можаровська Т.В., Бондарчук Л.О. Методика дослідження резильєнтності працівників соціальної сфери. *Стан наукових досліджень: методи та перспективи розвитку в різних галузях*: матеріали XXXIII Міжнародна науково-практична конференція (7-9 серпня 2024 р., м. Грац, Австрія). Грац. С. 101-104.

30. Москаленко В. В. Особливості змістовних характеристик структурних компонентів уявлень студентів про соціально успішну людину. [Електронний ресурс] / В. В. Москаленко. 2014. Режим доступу до ресурсу: <https://cutt.ly/ByZ3DsJ>

31. Овсяннікова В. В. Особливості професійної кар'єри особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 1. С. 91-104. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspz_2013_1_20

32. Односталко О. С., Кіреєва З. О., Бірон Б. В. Психометричний аналіз адаптованої версії Шкали резильєнтності (cd-risc-10). *Габітус*. 2020. № 13. С. 110-117.

33. Панченко В. О. Модель підвищення рівня життєстійкості менеджерів комерційних організацій. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Психологічні науки. 2015. Вип. 126. С. 122-127.
34. Психологія стресостійкості студентської молоді / за заг. ред. В. Шмаргуна. Київ: Видавничий центр НУБіП України, 2018. 198 с.
35. Психосоціальна підтримка в умовах надзвичайних ситуацій: підхід резилієнс / Гусак Н. та ін. Київ: НаУКМА, 2017. 92 с.
36. Пфєффер Дж. Особистісні якості як джерело влади та впливу. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=8636>
37. Романчук О. Психологічна стійкість в умовах війни: індивідуальний та національний вимір. URL: https://i-cbt.org.ua/resilience_ukraine/
38. Романюк Л. М. Теоретичні аспекти стратегічного управління підприємством та його персоналом. Наукові праці КНТУ. Економічні науки. Вип. 17. С. 210-218.
39. Смольська Л. М. Стресостійкість та життєстійкість: креативна модель формування в сучасних умовах. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія. 2022. № 4. С. 113-117. DOI: 10.32782/psy-visnnyk/2021.4.22.
40. Сорока О., Калаур С. Підхід резилієнс у реабілітації соціальнодезадаптованих підлітків. Social work and education. 2019. Т. 6, № 1. С. 61–69.
41. Титаренко Т. М., Ларіна Т. О. Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека. Природа життєстійкості та умови її формування, структура життєстійкості. Київ, 2009. С. 24-32.
42. Труніна І. М., Безугла Т. В. Онтологія загальної сфери дискурсу "стійкість персоналу". Моделювання регіональної економіки. 2018. Вип. 2(32). С. 66-75.

43. Федотова Т. Резильєнтність як одна із метакомпетенцій розвитку майбутнього фахівця початкових класів. Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. 2018. Т. 1, № 8. С. 159-164.

44. Хамініч О. М. Резильєнтність: життєстійкість, життєздатність або резильєнтність? Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія “Психологічні науки”. 2016. Вип. 6 (2). С. 160-165.

45. Шклярська О. Психологічна пружність – запорука виживання під час війни [Електронний ресурс] / Оксана Шклярська. – Режим доступу: <https://racurs.ua/ua/687-vijna-syndrom.html>.

46. Циганчук Т. Динаміка переживання стресу студентами вищих навчальних закладів: дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.01 «Загальна психологія; історія психології». Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ. 2011. 274 с.

47. Чиханцова О., Гуцол К. Психологічні основи розвитку резильєнтності особистості в період пандемії Covid-19: практичний посібник. Київ. 2022. 128 с. Режим доступу: <https://lib.iitta.gov.ua/732913/1/Практичний%20посібник.pdf>

48. Чиханцова О. А. Психологічні основи життєстійкості особистості: монографія. / О. А. Чиханцова. Київ: Талком, 2021. 319 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/727629>

49. Fribourg O., Hjemdal O., Rosenvinge J. H., Martinussen M. (2003). Нова шкала оцінки стійкості дорослих: які центральні захисні ресурси стоять за здоровою адаптацією? Міжнародний журнал методів психіатричних досліджень, 12(2): 65-76.

50. Lagytin V. (2019) Civilizational and institutional factors of global economic transformations of the XXI century. Foreign trade: economics, finance, law, 2, pp. 6–19.

51. Maddi S. R., Harvey R. H., Khoshaba D. M., Fazel M., Resurreccion N. Hardiness training facilitates performance in college. *Journal of Positive Psychology*, 4(6): 566-577. [DOI: 10.1080/17439760903157133].

52. Masten, A. *Ordinary magic: resilience in development* / Ann Masten. – New York: The Guilford press, 2014. – P. 308.

53. Masten A. S. *Resilience in individual development: Successful adaptation despite risk and adversity* / A. S. Masten. *Educational resilience in inner-city America: Challenges and prospects* / M. C. Wang, E. W. Gordon, eds. – Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1994. – P. 3–25.

54. Neman, R. APA's resilience initiative. *Professional psychology: research and practice*. 2005. No 36. P. 227.

55. The American Psychological Association. URL: <https://www.apa.org/>

56. Truter E., Fouche A., Treron L. The resilience of child protection social workers: are they at risk and if so, how do they adjust? A systematic metasynthesis. *British Journal of Social Work*, 2016. DOI: 10.1093/bjsw/bcw048.