

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ
ВАДИМА ГЕТЬМАНА

Факультет управління персоналу, соціології та психології
Кафедра педагогіки та психології

Освітньо-професійна програма «Економічна та соціальна психологія»

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність 053 Психологія

Форма навчання: очна (денна)

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на тему **«ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ТА ЗАЛУЧЕНОСТІ ЖИТТЯ**
ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ»

здобувачки Кристини МІСАЇЛОВОЇ _____ (підпис)

Науковий керівник: старший викладач кафедри педагогіки та психології
Денис ЛАВРИНЕНКО _____ (підпис)

Робота допущена до захисту перед Екзаменаційною комісією (ЕК) з атестації
здобувачів вищої освіти

Завідувачка кафедри: д.п.н., проф.
Марина АРТЮШИНА
_____ (підпис)

Київ-2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА
Факультет управління персоналу, соціології та психології
Кафедра педагогіки та психології

Освітньо-професійна програма «Економічна та соціальна психологія»

галузь знань	05 Соціальні та поведінкові науки
спеціальність	053 Психологія

ПОГОДЖЕНО

Керівник проектної групи (гарант)
освітньо-професійної програми
_____Ліна КОЛЕСНІЧЕНКО
(підпис) (ім'я, прізвище)
« » _____ 2023р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри педагогіки та
психології
_____Марина АРТЮШИНА
(підпис) (ім'я, прізвище)
« » _____ 2023р.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

здобувачці вищої освіти Місaiловiй Кристи́ні Валенти́нівні

форми навчання (очна (денна), заочна)

на підготовку кваліфікаційної бакалаврської роботи

на тему: **Взаємозв'язок резильєнтності та залученості життя персоналу організації**

Тему затверджено наказом ректором Університету від «10» жовтня 2023р. №1994-ст.

Кваліфікаційна бакалаврська робота виконується на матеріалах

План кваліфікаційної бакалаврської роботи

Розділ 1 (назва розділу)	Теоретичні засади резильєнтності та залученості життя персоналу організації
Розділ 2 (назва розділу)	Емпіричне дослідження взаємозв'язку резильєнтності та залученості життя персоналу організації
Об'єкт дослідження:	резильєнтність та залученість
Предмет дослідження:	взаємозв'язок резильєнтності та залученості життя персоналу

	організації
Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи:	вивчення особливостей взаємозв'язку резильєнтності та залученості життя персоналу організації

Конкретні завдання, які студент повинен виконати для досягнення поставленої мети:

У розділі 1	1. Визначити сутність резильєнтності та залученості особистості;
	2. Розкрити особливості резильєнтності та залученості персоналу організації.

У розділі 2	1. Розпочати процес адаптації англомовної методики “Шкала резильєнтності на робочому місці” (Winwood, Colon, & McEwen);
	2. Провести емпіричне дослідження взаємозв'язку резильєнтності та залученості життя персоналу організації;
	3. Виконати аналіз та інтерпретацію результатів емпіричного дослідження.

**Завдання підготував
науковий керівник**

(підпис)

Лавриненко Д.Г.

(ініціали, прізвище)

«__» _____ 2023р.

**Завдання одержав
здобувач вищої освіти**

(підпис)

Місайлова К.В.

(ініціали, прізвище)

«__» _____ 2023р.

Реферат

Взаємозв'язок резильєнтності та залученості життя персоналу організації

Кваліфікаційна бакалаврська робота містить 57 сторінок, 7 рисунків, 5 таблиць, список використаних джерел з 30 найменувань.

Об'єктом дослідження є резильєнтність та залученість.

Предметом дослідження є взаємозв'язок резильєнтності та залученості життя персоналу організації.

Метою кваліфікаційної бакалаврської роботи є вивчення особливостей взаємозв'язку резильєнтності та залученості життя персоналу організації.

Відповідно до поставленої мети було поставлено *такі завдання:*

- 1) визначити сутність резильєнтності та залученості особистості;
- 2) розкрити особливості резильєнтності та залученості персоналу організації;
- 3) розпочати процес адаптації англomовної методики “Шкала резильєнтності на робочому місці” (RAW, Winwood, Colon, & McEwen);
- 4) провести емпіричне дослідження взаємозв'язку резильєнтності та залученості життя персоналу організації;
- 5) виконати аналіз та інтерпретацію результатів емпіричного дослідження.

Основні методи дослідження:

теоретичні: методи пошуку та збору інформації, порівняння, аналізу та синтезу, оцінки, узагальнення.

емпіричні: «Шкала стресостійкості Коннора-Девідсона-10» (CD-RISC-10); Шкала залученого життя «ШЗЖ» (Х. Тромпеттер, П. Клоостер, К. Шреурс, М. Фледдерус, М. Вестергоф); Шкала стійкості на робочому місці «RAW» (Winwood, Colon, & McEwen).

математико-статистичні: відсотковий, кореляційний (за К.Пірсоном) та дисперсійний аналіз засобами «Jamovi 2.5.3».

Основні результати дослідження: Виявлено прямі значимі кореляційні зв'язки між резильєнтністю та залученістю життя персоналу організації. Це вказує на те, що вищий рівень резильєнтності може бути пов'язаний з більшою залученістю персоналу до різних видів діяльності, і навпаки. Однак, не всі компоненти залученості однаково визначають резильєнтність на робочому місці.

Теоретичне та практичне значення отриманих результатів: Отримані результати дослідження розширюють наше розуміння взаємозв'язку резильєнтності та залученості життя персоналу, що може сприяти удосконаленню стратегій управління персоналом в організації. Ці відкриття можуть бути корисні для практичного застосування в управлінні організаційними ресурсами та розвитку персоналу.

Рік виконання кваліфікаційної бакалаврської роботи – 2023-2024.

Рік захисту роботи - 2024.

Ключові слова: резильєнтність, залученість, психологічна стійкість, мотивація, організаційна ефективність, адаптація до кризи.

ВІДГУК

про кваліфікаційну бакалаврську роботу
здобувачки Факультету управління персоналом, соціології та психології
освітньо-професійної програми «Економічна та соціальна психологія»

Місaiлової Кристини Валентинівни

на тему «**Взаємозв'язок резильєнтності та залученості життя
персоналу організації**»

1. Актуальність теми. Резильєнтність персоналу в умовах соціально-економічної турбулентності має ряд особливостей. Велике значення відіграє її взаємозв'язок саме із залученістю життя, що певною мірою може обумовлювати її особливості. Здобувачка отримала цікаві результати у контексті виокремлення та опису особливостей цього взаємозв'язку.

2. Позитивні риси кваліфікаційної бакалаврської роботи. Кваліфікаційна робота відповідає затвердженому індивідуальному завданню та характеризується високим ступенем самостійності авторки при її виконанні. Дослідниця продемонструвала уміння працювати з науковими джерелами, аналізувати теоретичний та практичний матеріал, обґрунтовувати висновки, застосовувати адекватні методи статистичної обробки та інтерпретації результатів. Проведене дослідження відповідає усім вимогам, що висуваються до кваліфікаційних бакалаврських робіт. Здобувачка адекватно до обраної теми формулює об'єкт, предмет, мету та завдання дослідження, обирає методи та методики дослідження.

3. Наявність самостійних розробок автора. Авторка на високому рівні здійснила теоретичний аналіз інформаційних джерел за визначеною темою та самостійно провела відповідне емпіричне дослідження. Дослідницею вперше виявлено особливості взаємозв'язку резильєнтності та залученості життя персоналу організації з використанням новітніх психодіагностичних методик.

4. Цінність теоретичних висновків та практичних рекомендацій. На основі отриманих результатів, здобувачка сформулювала адекватні висновки, визначивши особливості взаємозв'язку резильєнтності та залученості життя персоналу організації.

5. Наявність недоліків. Роботу підготовлено на адекватному науковому рівні, однак, поряд з цим, у ній зустрічаються окремі технічні, орфографічні та стилістичні помилки, що не впливає на її загальну якість.

6. Загальна оцінка кваліфікаційної бакалаврської роботи та її допущення до захисту перед ЕК. Кваліфікаційна бакалаврська робота має усі необхідні структурні та змістові компоненти, відповідну якість виконання та оформлення. Вона може бути рекомендована до захисту, і заслуговує високої позитивної оцінки, з урахуванням усіх аспектів, пов'язаних з її захистом.

Науковий керівник: старший викладач кафедри педагогіки та психології
13.06.2024 р. _____ Лавриненко Д. Г.

РЕЦЕНЗІЯ
на кваліфікаційну бакалаврську роботу
здобувачки вищої освіти
Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана
спеціальності 053 «Психологія» освітньої програми «Економічна та
соціальна психологія» освітнього ступеня бакалавр

Місайлової Кристини Валентинівни

на тему: «Взаємозв'язок резильєнтності та залученості життя
персоналу організації»

Актуальним напрямом досліджень в сучасній психології є вивчення особливостей резильєнтності та залученості життя, що може її зумовлювати. Вчені-психологи у своїх дослідженнях приділяли увагу різним аспектам резильєнтності та залученості життя персоналу організації, що вказує на важливість пошуку особливостей їх взаємозв'язку.

Авторка даної роботи розкриває деякі психологічні особливості взаємозв'язку резильєнтності та залученості життя персоналу організації, роблячи акцент на складових залученого життя, що потенційно впливають на резильєнтність.

Дипломна робота складається з двох розділів, матеріал в яких викладено повно та ґрунтовно. Емпіричне дослідження проведено авторкою на високому науковому рівні. В процесі його проведення використано адекватні методи, що сприяли повному розкриттю завдань дослідження. Висновки до розділів та загальні висновки є достатньо аргументованими, та відповідають завданням дослідження. У другому розділі, на основі отриманих результатів, наведено важливі інтерпретації, що можуть бути використані у роботі з персоналом організації.

В цілому, отримані результати чітко відповідають меті та завданням дослідження. Однак, у роботі присутні і певні недоліки. Так, у тексті роботи наявні граматичні, синтаксичні та стилістичні помилки, а результати дослідження може бути розгорнуто у рекомендації. Проте, зазначені недоліки, в цілому, не впливають на високу позитивну оцінку даної дипломної роботи.

У цілому, дипломна робота на тему: «Взаємозв'язок резильєнтності та залученості життя персоналу організації» відповідає існуючим вимогам, що ставляться до кваліфікаційних робіт освітнього ступеня «бакалавр» за напрямом «Психологія», може бути рекомендована до захисту в ЕК, і заслуговує високої позитивної оцінки.

Рецензент:

Завідувач навчальної лабораторії загальної психології
імені проф. Г.І.Челпанова Факультету психології
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

Дмитро Ларін,
Доктор філософії в галузі психології

«14» червня 2024 р.

ЗМІСТ

ВСТУП		3
РОЗДІЛ 1	ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ТА ЗАЛУЧЕНОСТІ ЖИТТЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ	6
	1.1. Сутність резильєнтності особистості	6
	1.2. Залученість як особистісна характеристика	20
	1.3. Особливості резильєнтності та залученості персоналу організації	23
РОЗДІЛ 2	ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ТА ЗАЛУЧЕНОСТІ ЖИТТЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ	34
	2.1. Організація та методики дослідження	34
	2.2. Результати дослідження взаємозв'язку резильєнтності та залученості персоналу організації	37
	2.3. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження	48
ВИСНОВКИ		59
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ		
ДОДАТКИ		

ВСТУП

Актуальність дослідження. У сучасному світі, який швидко змінюється, ми бачимо кардинальні глобальні та локальні зміни, що відбуваються у всіх сферах життя людей. Вони є результатом стрімкого технологічного прогресу, демографічних змін і загальної геополітичної нестабільності. На сучасному етапі розвитку суспільства та економіки також відбувається зміна цінностей та перегляд пріоритетів у сфері господарювання. Найважливішим ресурсом для життя та розвитку компанії є люди, найбільшим багатством компанії вважаються працівники, а найважливішим капіталом – людський. Задоволеність працівників допомагає покращити процеси виробництва та обслуговування, підвищує якість товарів і послуг та підтримує участь у процесі співпраці. Актуальність роботи визначається сучасними викликами та тенденціями в управлінні людськими ресурсами. Сьогоднішні організації стикаються з різноманітними факторами, такими як швидкі технологічні зміни, нестабільні ринкові умови та економічні коливання.

Розуміння резильєнтності та залученості життя персоналу стає ключовим для успішного управління, збереження та розвитку талановитого персоналу, а також підвищення загального клімату в організації. Застосування концепцій резильєнтності та залученості може допомогти організаціям адаптуватися до труднощів, забезпечуючи при цьому задоволеність та продуктивність працівників.

Зазначимо також, що в контексті сучасної соціокультурної динаміки зростає увага до психосоціального благополуччя працівників та розуміння їхніх потреб. Таким чином, робота, присвячена взаємодії резильєнтності та залученості життя персоналу, відповідає актуальним вимогам управлінської практики та наукового дослідження в сфері управління людськими ресурсами.

Дослідженням питань резильєнтності та залученості персоналу займалися вчені та науковці: Д. Гоулман, О. Грішнова, Г. Дмитренко, М. Дороніна, Т. Калінеску, М. Карпенко, Д. Чіккетті, Н. Гармезі, С. С. Лютар, А. Мастен, А. Колот, Л. Орбан-Лембрик, Дж. Р. Т. Девідсон, В. М. Пейн, К. М. Коннор, Р. Пейтон та ін. Залученість персоналу досліджують такі науковці, як У. Кан та Ф. Френк, В. Коновалова, Г. Бей, Н. Лисиця та Н. Войтович, Л. Щетініна, К. Коулсон Томас. Аналіз напрацювань цих авторів дозволив зробити висновок про те, що деякі питання є недостатньо визначеним.

Об’єктом дослідження є резильєнтність та залученість.

Предметом дослідження є взаємозв’язок резильєнтності та залученості життя персоналу організації.

Метою дослідження є вивчення особливостей взаємозв’язку резильєнтності та залученості життя персоналу організації.

Для досягнення поставленої мети необхідним є виконання наступних **завдань дослідження**:

- 1) визначити сутність резильєнтності та залученості особистості;
- 2) розкрити особливості резильєнтності та залученості персоналу організації;
- 3) розпочати процес адаптації англомовної методики “Шкала резильєнтності на робочому місці” (RAW, Winwood, Colon, & McEwen);
- 4) провести емпіричне дослідження взаємозв’язку резильєнтності та залученості життя персоналу організації;
- 5) виконати аналіз та інтерпретацію результатів емпіричного дослідження.

Методи дослідження. В ході написання роботи нами було використано теоретичні, емпіричні та математико-статистичні методи дослідження:

- *теоретичні*: методи пошуку та збору інформації, порівняння, аналізу та синтезу, оцінки, узагальнення.
- *емпіричні*: «Шкала стресостійкості Коннора-Девідсона-10» (CD-RISC-10); Шкала залученого життя «ШЗЖ» (Х. Тромпеттер, П. Клоостер, К. Шреурс, М. Фледдерус, М. Вестергоф); Шкала стійкості на робочому місці «RAW» (Winwood, Colon, & McEwen).

- *математико-статистичні*: відсотковий аналіз, кореляційний аналіз за Пірсоном та однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA) засобами jamovi 2.5.3

Інформаційна база дослідження. Під час написання роботи було використано підручники, посібники, монографії, статті, ресурси мережі Інтернет, де висвітлюється дане питання.

Практичне значення результатів роботи полягає у розробці заходів ефективного управління процесом взаємозв'язку резильєнтності та залученості життя персоналу організації.

Структура роботи. Робота складається із вступу, 2 розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Основний зміст роботи викладено на 59 сторінках. Список використаних джерел становить 30 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ТА ЗАЛУЧЕНОСТІ ЖИТТЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

1.1. Сутність резильєнтності особистості

Резильєнтність – це здатність психологічно впоратися з кризою та/або швидко повернутися до передкризового стану. Термін був популяризований у 1970-х і 1980-х роках психологом Еммі Вернер, коли вона проводила сорокарічне дослідження когорти гавайських дітей із низьким соціально-економічним статусом.

Численні фактори впливають на рівень резильєнтності людини. Внутрішні фактори включають особистісні характеристики, такі як самооцінка, саморегуляція та позитивний погляд на життя. Зовнішні фактори включають системи соціальної підтримки, включаючи стосунки з родиною, друзями та громадою, а також доступ до ресурсів і можливостей.

Люди можуть використовувати психологічне втручання та інші стратегії, щоб підвищити свою стійкість, резильєнтність і краще справлятися з труднощами. До них належать когнітивно-поведінкові техніки, практики усвідомленості, формування психосоціальних факторів, виховання позитивних емоцій і розвиток рефлексії.

Стійка людина використовує «психічні процеси та поведінку для сприяння особистим активам і захисту себе від потенційних негативних впливів стресорів».

Резильєнтність – це адаптація психологічних рис і досвіду людини, яка дозволяє їй відновитися або залишатися в здоровому психічному стані під час криз/хаосу без довгострокових негативних наслідків.

Важко виміряти та перевірити цю психологічну конструкцію, оскільки резильєнтність можна інтерпретувати по-різному. Більшість психологічних

парадигм (біомедичних, когнітивно-поведінкових, соціокультурних, тощо) мають власний погляд на те, як виглядає резильєнтність, звідки вона береться та як її можна розвинути.

Існують численні визначення резильєнтності, більшість з яких зосереджені навколо двох понять: негаразди та адаптація[7].

Позитивні емоції, соціальна підтримка та витривалість можуть вплинути на те, щоб людина стала більш витривалою. Психологічно стійка людина може протистояти несприятливим психічним станам, які часто пов'язані з несприятливими життєвими обставинами. Це відрізняється від психологічного відновлення, яке пов'язане з поверненням до тих психічних станів, які передували травматичному досвіду або особистій втраті[21].

Дослідження резильєнтності показали, що вона відіграє вирішальну роль у зміцненні психічного здоров'я та благополуччя. Стійкі люди краще готові долати життєві труднощі, зберігати позитивні емоції та відновлюватися після невдач. Вони демонструють вищий рівень самоефективності, оптимізму та навичок вирішення проблем, що сприяє їхній здатності адаптуватися та процвітати в несприятливих ситуаціях[9].

Резильєнтність – це «позитивна адаптація» після стресової чи несприятливої ситуації[25]. Коли людину «бомбардує щоденний стрес, це порушує її внутрішнє та зовнішнє відчуття рівноваги, створюючи як виклики, так і можливості». Рутинні стресові фактори повсякденного життя можуть мати позитивний вплив, що сприяє підвищенню резильєнтності. Деякі психологи вважають, що резильєнтності сприяє не стрес сам по собі, а сприйняття людиною свого стресу та рівня контролю[10]. Наявність стресу дозволяє людям розвивати резильєнтність. Невідомо, який правильний рівень стресу для кожної людини. Деякі люди витримують більше стресу, ніж інші. Людина відчуває стрес під час важких життєвих змін, що включають зміни в розвитку та соціальні зміни; травматичні життєві події, включаючи горе та втрату; і тиск навколишнього середовища, включаючи бідність і насильство в суспільстві[17].

Резильєнтність – це інтегрована адаптація фізичних, психічних і духовних аспектів до обставин, а також узгоджена самосвідомість, яка здатна підтримувати нормативні завдання розвитку, які виникають на різних етапах життя[9].

Дитячий інститут Університету Рочестера пояснює, що «дослідження резильєнтності зосереджено на вивченні тих, хто живе в житті з надією та гумором, незважаючи на нищівні втрати»[3].

Резильєнтність – це не тільки подолання глибоко стресової ситуації, а й вихід із такої ситуації з «грамотним функціонуванням». Резильєнтність дозволяє людині відновитися від труднощів як сильніша та винахідливіша. Деякі характеристики включають: легкий темперамент, хорошу самооцінку, навички планування та сприятливе середовище в сім'ї та поза нею. Коли подія оцінюється як зрозуміла (передбачувана), керована (контрольована) і певною мірою значуща (пояснена), стійка реакція більш імовірна. Загалом є два основні підходи до розуміння резильєнтності. Прихильниками першого підходу є Д. Чіккетті, Н. Гармезі, С. С. Лютар, А. Мастен, які трактують резильєнтність як динамічний процес, що включає такі етапи:

1. контакт з негативними подіями або ризиковими факторами;
2. активацію захисних механізмів та їх взаємодію з факторами вразливості;
3. в результаті формування рівня резильєнтності чи його відсутності (призводить до патологічних реакцій).

За словами К. Болтона, резильєнтна особистість проявляє після зіткнення з негативними подіями позитивну адаптацію у різних аспектах свого життя, демонструючи подальший здоровий психологічний розвиток. Більшість досліджень показує резильєнтність як результат того, що люди здатні взаємодіяти зі своїм середовищем і брати участь у процесах, які або сприяють добробуту, або захищають їх від переважного впливу відносного ризику. Це дослідження підтверджує модель, у якій резильєнтність розглядається як процес, а не риса – щось, що потрібно розвивати або прагнути, а не статичне надбання чи кінцева точка [17].

Науковцями, які досліджували другий підхід були Дж. Р. Т. Девідсон, В. М. Пейн, К. М. Коннор, які розглядали резильєнтність в якості інструмента, який людина розвиває з часом, або як особисту рису людини («резильєнтність»).

На нашу думку, О. М. Хамініч виконав значний аналіз та огляд існуючих підходів до розуміння резильєнтності. Шляхом аналізу різних підходів та визначень цього поняття, вчений визначив значні протиріччя між розумінням резильєнтності як особистісної властивості та як динамічного процесу.

Ідея про те, що людина може розвинути свою резильєнтність, означає, що резильєнтність є властивістю, яку можна розвивати, і тому, можливо, суперечить теорії про те, що резильєнтність є процесом.

Рей Вільямс вважає, що є три основні способи реакції людей, коли вони стикаються з важкою ситуацією[21], відповідати гнівом або агресією, стати приголомшеним і закритися, відчувати емоції щодо ситуації та належним чином впоратися з емоціями. Він вважає, що третій варіант допомагає людині покращити здоров'я та продемонструвати резильєнтність. Люди, які обирають перший чи другий варіанти, схильні називати себе жертвами обставин або звинувачувати інших у своєму нещасті. Вони не справляються ефективно з навколишнім середовищем, але стають реактивними та схильні чіплятися за негативні емоції. Це часто ускладнює зосередження на вирішенні проблеми або одужанні. Ті, хто більш витривалий, реагують на свої умови, справляючись, повертаючись назад і шукаючи рішення.

Вільямс вважає, що резильєнтності може сприяти сприятливе соціальне середовище (таке як сім'я, суспільство, школа) і соціальна політика.

Резильєнтність можна розглядати як процес розвитку або відповіді. В останньому підході вивчається вплив події або стресора на ситуаційно відповідну змінну індикатора, розрізняючи негайні реакції, динамічні реакції та моделі відновлення[9]. У відповідь на стресовий фактор більш стійкі люди демонструють деяке (але менше, ніж менш стійкі люди) підвищення рівня

стресу. Швидкість, з якою ця реакція на стрес повертається до рівня, що передував стресу, також свідчить про резильєнтність людини.

«Резильєнтність, концептуалізована як позитивна біопсихологічна адаптація, виявилася корисним теоретичним контекстом для розуміння змінних для прогнозування довгострокового здоров'я та благополуччя»[21].

Основи резильєнтності – впевненість у собі, самооцінка; має коріння в різній нервовій системі, відповідно, соматичній нервовій системі, вегетативній нервовій системі та центральній нервовій системі. Дослідження показують, що, як і травма, на резильєнтність впливають епігенетичні модифікації. Посилене метилювання ДНК фактора росту GDNF у певних областях мозку сприяє стійкості до стресу, як і молекулярні адаптації гематоенцефалічного бар'єру[23]. Двома нейромедіаторами, які головним чином відповідають за буферизацію стресу в мозку, є дофамін та ендогенні опіоїди, про що свідчать дослідження, які показують, що антагоністи дофаміну та опіоїдів посилюють реакцію на стрес як у людей, так і у тварин. Первинні та вторинні винагороди зменшують негативну реакцію стресу в мозку як у людей, так і у тварин. Вважається, що зв'язок між соціальною підтримкою та стійкістю до стресу опосередковується впливом системи окситоцину на гіпоталамо-гіпофізарно-наднирникову вісь.

Перше дослідження резильєнтності було опубліковано в 1973 році. Дослідження використовувало епідеміологію – дослідження поширеності захворювань – щоб виявити ризики та захисні фактори, які тепер допомагають визначити резильєнтність. Через рік та ж група дослідників створила інструменти для вивчення систем, які підтримують розвиток резильєнтності[3].

Еммі Вернер була однією з перших вчених, яка використала термін резильєнтність. Вона вивчала когорту дітей з Кауаї, Гаваї. Кауаї був досить бідним, і багато дітей у дослідженні вирости з алкоголіками або психічно хворими батьками. Багато батьків також були без роботи[21]. Вернер зауважила, що з дітей, які вирости в цих шкідливих ситуаціях, дві третини

демонстрували деструктивну поведінку в пізньому підлітковому віці, таку як хронічне безробіття, зловживання психоактивними речовинами та народження дітей поза шлюбом (у дівчат). Проте одна третина цих дітей не демонструвала деструктивної поведінки. Вернер назвала останню групу стійкою (резильєнтність).

Таким чином, стійкі діти та їхні сім'ї – це ті діти, які, за визначенням, демонстрували риси, які дозволяли їм бути більш успішними, ніж нестійкі діти та сім'ї. Стійкість (резильєнтність) також стала основною теоретичною та дослідницькою темою у 1980-х роках у дослідженнях дітей, матері яких мали діагноз шизофренія.

Дослідження 1989 року показало, що діти, батьки яких хворіють на шизофренію, можуть не отримати належного рівня комфортної опіки – порівняно з дітьми здорових батьків, і що такі ситуації часто негативно впливають на розвиток дітей. З іншого боку, деякі діти хворих батьків процвітали та були компетентними в академічних досягненнях, що спонукало дослідників докласти зусиль, щоб зрозуміти такі реакції на негаразди. З початку дослідження стійкості (резильєнтності) були присвячені відкриттю захисних факторів, які пояснюють адаптацію людей до несприятливих умов, таких як жорстоке поводження, катастрофічні життєві події або міська бідність[9]. Дослідники намагалися з'ясувати, як деякі фактори (наприклад, зв'язок із родиною) можуть сприяти ефективним результатам.

Темперамент і конституційна вдача є основним фактором резильєнтності. Це один із необхідних попередників резильєнтності разом із теплом у сімейній згуртованості та доступністю систем просоціальної підтримки. Існує три типи темпераментних систем. Резильєнтність характеру негативно корелює з особистісними рисами невротизму та негативною емоційністю, які представляють тенденції бачити та реагувати на світ як загрозливий, проблематичний і тривожний, а також вважати себе вразливим. Резильєнтність рис добре корелює з особистісними рисами відкритості та нормальною емоційністю, які представляють тенденції взаємодіяти зі світом і

протистояти йому з впевненістю в успіху та справедливою цінністю самоспрямування.

Риси резильєнтності – це особисті характеристики, які виражають те, як люди підходять і реагують на події, які вони сприймають як негативні[9].

Резильєнтність рис зазвичай розглядається двома методами: пряма оцінка рис за допомогою показників стійкості (резильєнтності) та проксі-оцінка, в якій існуючі споріднені психологічні конструкції використовуються для пояснення результатів резильєнтності[7]. Як правило, показники резильєнтності рис досліджують те, як люди схильні реагувати на несприятливі події та справлятися з ними. Проксі-оцінка резильєнтності, яку іноді називають підходом буферизації, розглядає резильєнтність як антитезу ризику, зосереджуючись на тому, як психологічні процеси взаємодіють із негативними подіями, щоб пом'якшити їхні наслідки. Можливо, індивідуальна риса наполегливості, концептуально пов'язана з наполегливістю та резильєнтністю, також може бути виміряна поведінкою за допомогою важких чи інших неприємних завдань[3].

Існує кілька теорій або моделей, які намагаються описати підкомпоненти, передумови, предиктори або кореляти резильєнтності. Флетчер і Саркар знайшли фактори, які розвивають і підтримують резильєнтність людини: здатність будувати реалістичні плани та здатність робити кроки, необхідні для їх виконання, впевненість у своїх силах і можливостях, навички спілкування та вирішення проблем, здатність керувати сильними імпульсами та почуттями, мати хорошу самооцінку.

Серед літніх людей М. Камалпур та інші виявили, що важливими факторами є зовнішні зв'язки, твердість, незалежність, турбота про себе, самосприйняття, альтруїзм, досвід труднощів, стан здоров'я та позитивний погляд на життя.

В іншому дослідженні було вивчено тринадцять професіоналів із високими досягненнями, які шукають складних ситуацій, що вимагають резильєнтності, усі з яких стикалися з труднощами на робочому місці та

негативними життєвими подіями протягом своєї кар'єри, але які також були визнані за свої великі досягнення у відповідних сферах. Учасників опитали про повсякденне життя на робочому місці, а також про їхній досвід резильєнтності та процвітання. Дослідження виявило основні предиктори резильєнтності: позитивна та проактивна особистість, досвід і навчання, відчуття контролю, гнучкість і адаптивність, врівноваженість і перспектива, а також уявна соціальна підтримка. Також було виявлено, що люди з високими успіхами займаються багатьма видами діяльності, не пов'язаними з їхньою роботою, наприклад, займаються хобі, спортом і організовують зустрічі з друзями та коханими.

Американська психологічна асоціація у своїй популярній психологічно-орієнтованій публікації на теми психології пропонує наступні тактики, які люди можуть використовувати для розвитку резильєнтності:

- пріоритет стосунків;
- приєднання до соціальної групи;
- турбота за своїм тілом;
- практикування уважності;
- уникнення негативних звичок (наприклад, вживання алкоголю);
- допомога іншим;
- бути проактивним; займатися пошуком рішень;
- просуватися до своїх цілей;
- шукати можливості для самопізнання;
- тримати речі в перспективі;
- приймати зміни;
- зберігати оптимістичний погляд;
- вчитися на своєму минулому.

Здатність встати на ноги після того, як людина пережила напад турбулентності, можна назвати резильєнтністю. Простіше кажучи, резильєнтність – це здатність відновлюватися після періоду негараздів. Резильєнтність є загальноприйнятою, і це походить від основної людської здатності адаптуватися до нових ситуацій. Резильєнтність також визначається як здатність долати труднощі та відновлювати задовільну якість життя.

Здатність людей ефективно справлятися з труднощами, які інакше можуть призвести до тривоги, депресії, відсторонення, фізичних симптомів або поганої успішності.

«Резильєнтність – це каталізатор, який змушує звичайних людей робити надзвичайні речі», Джордж Еверлі, виконавчий директор Наукового інституту стійкості та доцент Школи медицини Університету Джона Гопкінса.

Після дослідження, яке охопило два десятиліття, він дійшов висновку, що резильєнтні люди мають деякі спільні риси: вони оптимістичні, інноваційні, рішучі, заслуговують довіри, готові брати на себе відповідальність і здатні ефективно спілкуватися. Крім того, цим людям також вдається уникнути наступних пасток:

- Імпульсивна дія – резильєнтні люди спочатку оцінюють, що потрібно зробити.
- Надмірне затягування дій – резильєнтні особи без вагань діють, коли це доречно.
- Порухення їх цілісності – стійкі люди протистоять спокусі піти короткими шляхами.
- Ігнорування свого здоров'я – витривалі люди не виглядають виснаженими, виснаженими та деморалізованими.

Нині Україна переживає найбільше випробування в своїй новітній історії – повномасштабну збройну агресію сусідньої держави. Більшу загрозу, ніж війна, важко придумати. Сьогодні ми мужньо виборюємо не лише свою свободу, незалежність та територіальну цілісність, а своє життя, майбутнє наших дітей. Тож психічне здоров'я кожного, як складова національної безпеки, є пріоритетним напрямком, особливо в площині теоретико-методичних та прикладних розробок фахівців у галузі психологічних, медичних та соціальних наук.

Психічне здоров'я є невід'ємною частиною і найважливішим компонентом здоров'я, під яким розуміють психічні особливості, що дозволяють людині бути адекватною і успішно адаптуватися до середовища.

Зазвичай до психічного здоров'я відносять відповідність сформованих у людини суб'єктивних образів об'єктивної реальності, адекватність у сприйнятті себе, здатність концентрувати увагу на предметі та утримувати інформацію в пам'яті, критичність мислення тощо. При цьому рівень психічного здоров'я визначається соціальними, психологічними та біологічними чинниками (згідно з Академічним тлумачним словником української мови, чинник – це «умова, рушійна сила, причина будь-якого процесу, що визначає його характер або одну з основних рис; фактор»). До таких чинників беззаперечно належить і резильєнтність.

Резильєнтність як феномен «здатності психіки відновлюватися після несприятливих умов» стала об'єктом активних наукових пошуків з кінця ХХ століття. Саме в цей період зростає кількість досліджень та праць присвячених психологічній природі, профілактиці та розвитку резильєнтності.

Термін «резильєнтність» походить від латинського слова «resilire», що перекладається як повернення до початку, відновлення рівноваги та запозичений з фізики, де позначає властивість матерії набувати початкової форми після деформації, отриманої в результаті тиску. До прикладу, метафора пружини якнайкраще розкриває феноменологічну сутність резильєнтності. Так, під тиском пружина деформується і зменшується, однак коли тягар зникає, пружина повертається до своєї початкової форми. В англійській мові використовуються поняття «resilience», що перекладається як пружність, еластичність; здатність швидко відновлювати фізичні і душевні сили та «resilient», тобто життєрадісний.

Появу концепції резильєнтності пов'язують із роботами Е. Вернер та Р. Сміт, які у 1955 р. розпочали лонгітюдне дослідження з резильєнтності й запровадили цей термін у психології. На думку авторів, «резильєнтність – це властивість індивіда, яка забезпечує гомеостатичний баланс між факторами ризику та захисними факторами». Однак ця властивість не є стабільною, а детермінується видом та інтенсивністю стресу, що в свою чергу обумовлює динамічність та контекстуальність резильєнтності як чинника психічного

здоров'я.

Найбільш узагальнене визначення резильєнтності пропонує Всесвітня організація охорони здоров'я (далі – ВООЗ), «резильєнтність – це здатність відносно добре справлятися з важкими ситуаціями та особистісна ресурсність, що може розвиватися завдяки захисним факторам (наприклад, сприятливе зовнішнє середовище та вироблення адаптивних механізмів копіngu)».

Однак, незважаючи на багато підходів до розуміння резильєнтності, вчені погоджуються, що резильєнтність активується, коли відбуваються стресові події. І не має значення, чи стикається людина з психотравмуючими ситуаціями (особистісна резильєнтність), чи долає фахівець злети та падіння у своїй професійній діяльності (професійна резильєнтність), чи переживає держава важкі часи (національна резильєнтність). Резильєнтність означає здатність людини або соціальної системи будувати нормальне, повноцінне життя в складних умовах, протистояти негараздам, травматичним подіям і ситуаціям, які викликають зміну звичного ритму або системи. Якщо говорити про людину, то імунітет також запобігає розвитку психічних розладів.

Термін «резильєнтність» зазвичай асоціюється зі здатністю психіки самовідновлюватися після несприятливих обставин. Розуміння того, як і яким чином деякі люди можуть вижити, відновитися і навіть психологічно вирости і зміцніти після серйозних життєвих труднощів або катастроф, цікавить психологів і психотерапевтів, працівників допоміжних професій. Дослідження резильєнтності є важливими, оскільки розуміння здатності людини до позитивної психологічної адаптації в несприятливих умовах може допомогти фахівцям у сфері психічного здоров'я розробити спеціальні психотехнології для профілактики та розвитку резильєнтності, життєвої сили та стійкості до стресу; розвиток умінь самотійно долати стресові ситуації тощо.

Добробут і резильєнтність – це навички, яким можна навчитися або культивувати. Разом ці навички настільки ефективні, що світові лідери

починають усвідомлювати їхню важливість. Незважаючи на те, що це рекламується як важлива здатність, яка дозволяє людям відновлюватися після невдач, правда полягає в тому, що витримати стійкість важко. Потрібна сміливість протистояти болючій реальності, віра в те, що рішення буде знайдено, коли воно не є очевидним, і наполегливість триматися, незважаючи на набридливе відчуття безнадійності ситуації.

Стівен Снайдер, автор книги «Лідерство та мистецтво боротьби», спілкувався з різними лідерами галузі з надзвичайними здібностями, які зіткнулися з низкою проблем, невдач і труднощів. Вислухавши їхні історії, він зрозумів, що більшість із цих керівників також боролися зі своєю резильєнтністю. Кожен із цих лідерів, у яких він брав інтерв'ю, так чи інакше був виведений з рівноваги. Якщо цей стан дисбалансу не контролювати, він може підірвати функціонування лідера у вирішальний момент, погіршуючи і без того погану ситуацію та майже позбавляючи здатності діяти стійко. Зіткнувшись зі складною ситуацією, природно втрачати рівновагу. Тому найважливішим кроком є усвідомлення та визнання того, що ви вийшли з рівноваги. Як тільки ви досягнете цього усвідомлення, ви зможете свідомо вжити заходів, щоб відновити свою точку опори, застосовуючи набір практик заземлення та центрування, що дозволить вам більш адаптивно та конструктивно направляти свою енергію.

У своїй статті «Розвиток резильєнтності» Мартін Селігман, професор психології Пенсільванського університету, стверджує, що підприємства можуть допомогти своїм працівникам стати більш стійкими. Базуючись на матеріалах програми армії США, яка допомагає солдатам відновитися після травми, програма Penn's Resiliency Program вчить позитивно ставитися до невдач, щоб не впасти в стан безпорадності. Щоб допомогти людям розпізнати свою природну силу духу, психолог Марк Кац, доктор філософії, який керує програмою «Резильєнтність через проєкт тривалості життя», просить їх визначити невдачі та поворотні моменти, які вони зазнали з часом. Потім він пропонує учасникам розглянути фактори, які допомогли їм досягти

успіху в кожному випадку. Можливо, це був наставник, активне хобі, згуртована група друзів або чиста рішучість. Ця вправа, пояснює Кац, спонукає людей набути впевненості у своїх сильних силах і зрозуміти умови, які дозволили їм піднятися над минулими викликами в їхньому житті.

Дослідники з різних дисциплін і вивчаючи людську поведінку на різних етапах життя, виявили риси, узгоджені між людьми, які демонструють резильєнтність. Цих людей не обійшли стороною несприятливі життєві обставини чи травми, і вони продемонстрували певні якості чи переконання, які сприяють позитивному та своєчасному одужанню. Те, як розвивається резильєнтність, залежить від того, як люди розвиваються та переробляють досвід.

Отже, перший із цих атрибутів включає втілення сильного позитивного ставлення разом із почуттям оптимізму та підвищеним почуттям надії. Коли дуже стійкі люди зазнають травми або потрапляють у стресову ситуацію, вони шукають нового сенсу та мети свого життя. Вони не залишаються на місці та не прив'язані до кореня свого негативного досвіду.

Зберігаючи надію та не визначаючи загальну суть життя, яка вкорінена в травмі, це дозволяє швидше відновитися та повернутися до більш позитивного мислення. Ці люди розглядають травматичні події чи стресори як ізольовані аспекти та відчувають якість життя, яка має сенс. Потім кінцева бажана мета перетворюється на «зменшення відчаю чи безнадії» та «збільшення надії та створення сенсу» в їхньому житті.

Віктор Франкл, психіатр і засновник лого-терапії, у своїй книзі «Людина в пошуках сенсу» розповідає з перших вуст про свої важкі випробування в'язня концтабору під час Другої світової війни. Франкл детально розповідає про свою здатність відновлювати позитив і сенс, знайдений через життя в рабстві іншим, після того, як пережив пережиті жорстокості. Він пояснює, що, незважаючи на неконтрольовані події та виклики в житті, надія не вщухає, доки свобода вибору того, як реагувати, залишається на передньому плані.

Ці якості, що підтримують резильєнтність і поєднують бажання людей вистояти та розвивати сильне почуття власної ефективності. Самоефективність визначається як віра у власні можливості для досягнення мети або результату. У системі переконань закріплено, що кинути палити не можна, і що коли є бажання досягти успіху, можна створити можливість. У деяких людей самоефективність є інстинктивною, і її можна культивувати з часом шляхом саморефлексії та внутрішнього дослідження. Це помітно у дітей, коли бажання досягти успіху витісняє негативне почуття, пов'язане з невдачею. Ще одна риса, про яку свідчать люди зі стійкістю, це здатність розвивати та підтримувати стосунки з оточуючими. Ці відносини стають важливими під час кризи. Для деяких саме присутність і доступність турботливого професіонала, члена сім'ї чи друга, щоб вислухати та допомогти, сприяє розвитку самоефективності та зменшенню стресу.

Самовдоволення, зарозумілість і жадібність витісняють резильєнтність, тоді як смиренність і благородна мета підживлюють її. Резильєнтність залежить від сили характеру, основного набору цінностей, які спонукають до подолання невдач і відновлення шляху до успіху. Це передбачає самоконтроль і готовність визнати власну роль у поразці.

Резильєнтність також процвітає завдяки почуттю спільності – бажанню взяти себе в руки через зобов'язання перед іншими та через підтримку інших, які хочуть того ж. Резильєнтність проявляється у діях – новий внесок, невеликий виграш, мета, яка відволікає увагу від минулого та створює хвилювання щодо майбутнього. Потенційні проблеми підстерігають за кожним кутом, незалежно від того, виникають вони через несподівані екологічні поштовхи чи окремі недоліки та помилки. Яким би не було джерело, важливо те, як ми з ними справляємося. Коли несподіванки стають новою нормою, стійкість стає новою навичкою.

Дослідження резильєнтності протягом останніх кількох десятиліть створили міцну основу для концептуалізації концепції. Зрозуміло, що нові дослідження та ініціативи, а також теоретико-методологічні розробки

повинні просунути концепцію резильєнтності до її глибшого розуміння, усунути певні існуючі недоліки та неузгодженості, щоб створити більш ефективні психотехнології для розвитку резильєнтності різних категорій людей.

1.2. Залученість як особистісна характеристика

Залучення (commitment) – це переконаність у тому, що активна участь, включеність у реальну дійсність «дає максимальний шанс знайти щось варте й цікаве для особи». Людина з розвиненою залученістю отримує сили та мотивацію, щоб діяти, та задоволення від власної діяльності, реалізує себе, відчуває свою значимість, цінність. Протилежність залученості відчуження, відчуття себе «поза» життям.

У конструюванні моделі залученого життя Х. Тромпеттер спиралася на компоненти процесу залученості моделі психологічної гнучкості С. Гейса, згідно якої залученість складається з двох компонентів:

1. Цінності (ціннісне життя за Х. Тромпеттер) розглядаються, як розуміння того, що є справді важливим і значущим у житті, забезпечуючи орієнтир для проактивності.
2. Проактивність (життєздійснення за Х. Тромпеттер) розглядається як процес, що передбачає постановку і досягнення цілей, які відповідають цінностям людини. Вона заохочує людей діяти навіть за наявності складних емоцій, думок чи зовнішніх перешкод.

Залученість тісно пов'язана з ефективністю бізнесу і впливає на такі показники, як загальний дохід акціонерів, продуктивність, плинність кадрів і задоволеність клієнтів.

Таким чином, залученість є ключовим фактором успіху для будь-якої сучасної організації, яка прагне до інтенсивного розвитку, скорочення витрат та підвищення ефективності на всіх рівнях своєї діяльності, і пов'язана з

бізнес-результатами, як показано на рис. 1.1.



Рис. 1.1 – Складові залученості персоналу компанії

В. Келлехер наголошує на необхідності для роботодавців інвестувати в розвиток своїх працівників, оскільки їхня залученість має вирішальне значення для успіху компанії: «...роботодавці повинні інвестувати в розвиток своїх працівників. Багато компаній зосереджені на сьогоднішньому і не приділяють достатньо уваги розвитку та залученню свого персоналу» [9, с. 1].

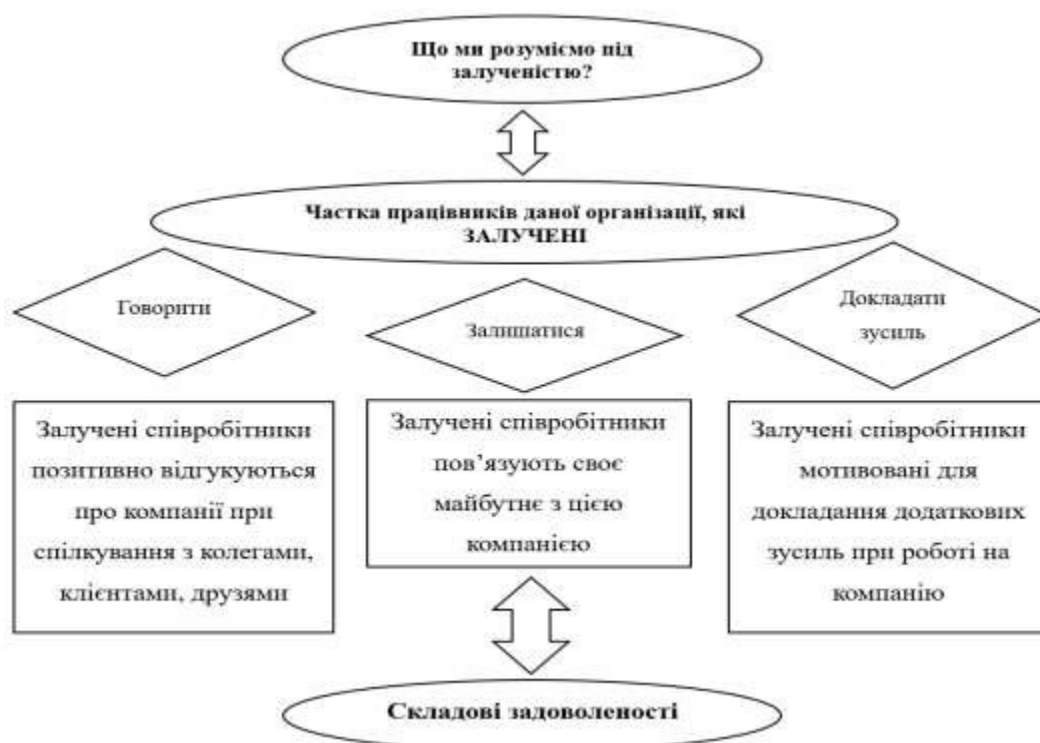


Рис. 1.2 – Залученість пов'язана з бізнес-результатами компанії

Дослідження показують, що на залученість співробітників впливають кілька ключових факторів, серед яких:

1. Розвиток кар'єри:

– *кар'єрне та особистісне зростання*. Компанії з високим рівнем відповідальності надають своїм співробітникам можливість розвивати свої здібності, здобувати нові навички та знання, розкривати особистий потенціал.

– *ефективне управління талантами*. Віддані працівники знають, що їхні керівники цінують їх, знають їхні таланти і створюють умови для їхнього розвитку та використання на користь компанії.

2. Лідерство:

– *ясність цінностей організації*. Співробітники повинні знати, що цінності компанії однозначні та зрозумілі.

– *повага до колег*. Успішні організації демонструють повагу до всіх працівників та їхніх індивідуальних особливостей, незалежно від посади.

3. Управління: *корпоративні стандарти, етична поведінка*. Етична поведінка компанії по відношенню до своїх клієнтів і конкурентів сприяє підвищенню рівня відданості співробітників.

4. Розширення повноважень: *працівники повинні мати можливість приймати рішення з питань, які впливати на їхню роботу*. Менеджери команд з високим рівнем залученості отримують повноваження прийняти сприятливе робоче середовище, в якому працівники заохочуються відходити від традиційних уявлень про ієрархію в компанії і не соромляться пропонувати інноваційні ідеї та підходи до роботи, які можуть покращити ефективність організації.

При цьому слід мати на увазі, що готовність споживачів рекомендувати та просувати товари та послуги своєї компанії значною мірою залежить від їхнього власного сприйняття якості цих товарів та послуг. Залученість співробітників безпосередньо пов'язана з лояльністю клієнтів.

Але визнання того, що ці фактори сприяють залученості та мотивації, є лише першим кроком. Щоб забезпечити залученість та мотивацію і, що ще важливіше, дати працівникам можливість перетворити залученість на продуктивність, компанії потрібні ефективні лідери, системи зворотного зв'язку та управління ефективністю, а також чітко визначені можливості для розвитку навичок і кар'єрного просування.

Згідно з практикою та дослідженнями Hay Group, працівники насамперед повинні розуміти загальний напрямок розвитку організації, що тісно пов'язано з довірою до топ-менеджменту організації. Працівники в теперішній час розуміють, що їхні майбутні перспективи працевлаштування, можливості кар'єрного росту та розвитку залежать від стабільності компанії. І, звичайно, важливими є можливості для професійного зростання та розвитку, оскільки можливості розвитку є одним із ключових факторів залучення та мотивації працівників.

1.3. Особливості резильєнтності та залученості персоналу організації

Соціальна підтримка є важливим фактором у розвитку резильєнтності. Хоча існує багато конкуруючих визначень соціальної підтримки, вони, як правило, стосуються ступеня доступу та використання міцних зв'язків з іншими людьми, схожими на вас. Соціальна підтримка вимагає солідарності та довіри, інтимного спілкування та взаємних зобов'язань як у сім'ї, так і поза нею [7].

На робочому місці резильєнтність розглядають відносно професійних невдач та труднощів. Бізнес-психолог С. Кан у своїй книзі "Повернення" зауважує увагу на понятті "швидка невдача", яка є процесом, за допомогою якого, як тільки помічається невдача чи труднощі, вони дуже швидко змінюються та оновлюються. Вона вважає, що підприємці, які сприймають невдачу як шанс навчитися, насправді не вважаються серйозними підприємцями, якщо за їх плечами немає кількох невдач. Але, безперечно,

сприйняття невдачі та швидке її вирішення — це шлях до успіху, а не шлях до невдачі[24]. Суть полягає в тому, що невдача лежить в основі росту й розвитку. Якщо ми прагнемо набуті мудрості, досвіду чи розуміння, ми повинні пройти через постійний цикл помилок, вчитися на своїх помилках і потім визнати, що цей цикл є вічним. «Дуже важливо підкреслити, що коли ми оговтуємося після будь-яких труднощів та невдач, з якими ми зіткнулися, ми вже не ті самі», наголошує С. Кан.

Резильєнтність є однією з основних конструкцій позитивної організаційної поведінки і привернула увагу вчених і практиків. Дослідження виявили певні характеристики особистості, особистісні ресурси (наприклад, самоефективність, баланс між роботою та особистим життям, соціальні компетенції), особисте ставлення (наприклад, відчуття мети, відданість роботі), позитивні емоції та робочі ресурси (наприклад, соціальна підтримка, позитивний організаційний контекст) як потенційні фактори стійкості на робочому місці.

Увага також була спрямована на роль резильєнтності в інноваційних контекстах. Через високий рівень невизначеності та складності в інноваційному процесі в цьому контексті часто трапляються невдачі та труднощі. Це може зашкодити мотивації постраждалих людей і готовності ризикувати, тому їх резильєнтність є важливою для того, щоб вони продуктивно брали участь у майбутній інноваційній діяльності.

Для діагностики та розвитку резильєнтності новаторів була потрібна конструкція стійкості, спеціально узгоджена з особливостями інноваційного контексту: потенціал стійкості інноватора (IRP). На основі соціальної когнітивної теорії Бандури [7] IRP має шість компонентів: самоефективність, очікуваний результат, оптимізм, надія, самооцінка та схильність до ризику [12]. Він відображає перспективу процесу щодо стійкості: IRP можна інтерпретувати або як передумову того, як невдача впливає на інноватора, або як результат процесу, на який впливає ситуація невдачі.

У 2018 році була розроблена та підтверджена шкала вимірювання IRP.

Як було зазначено у попередніх підрозділах, резильєнтність вимірюється шляхом оцінки особистих якостей, які відображають підхід і реакцію людей на негативний досвід. Резильєнтність рис типово оцінюється двома методами: пряма оцінка рис за допомогою показників стійкості та проксі-оцінка, у якій пов'язані психологічні конструкції, які використовуються для пояснення результатів резильєнтності. Існує понад 30 показників стійкості, які оцінюють понад 50 різних змінних, пов'язаних із стійкістю, але не існує загальновизнаного «золотого стандарту» для вимірювання резильєнтності.

Як і щодо інших психологічних явищ, існують суперечки щодо того, як слід визначати резильєнтність. Його визначення впливає на фокуси дослідження; різні або неточні визначення призводять до непослідовних досліджень. Дослідження резильєнтності стали більш неоднорідними за своїми результатами та вимірюваннями, що переконало деяких дослідників взагалі відмовитися від цього терміну, оскільки його приписували всім результатам досліджень, результати яких були більш позитивними, ніж очікувалося.

Серед дослідників також існують розбіжності щодо того, чи є резильєнтність рисою характеру чи станом буття.

Резильєнтність також називають екологічною концепцією, яка варіюється від мікро- до макрорівнів інтерпретації. Однак загальновизнано, що резильєнтність є ресурсом, який можна створити. Є також докази того, що резильєнтність може вказувати на здатність протистояти різкому зниженню іншої шкоди, навіть якщо здається, що людині тимчасово стає гірше.

Люди, які мають високий рівень адаптації (тобто резильєнтності), як правило, намагаються боротися з іншими психологічними проблемами пізніше в житті. Це пов'язано з перевантаженням їхніх систем реагування на стрес. Є докази того, що чим вища резильєнтність людини, тим менша її вразливість [12].

Бред Еванс і Джуліан Рейд критикують дискурс резильєнтності та її зростаючу популярність у своїй книзі *Resilient Life* [6]. Автори стверджують, що політика резильєнтності може покласти тягар реагування на стихійні лиха на окремих осіб, а не на публічно скоординовані зусилля. У зв'язку з появою неолібералізму, зміною клімату, розвитком третього світу та іншими дискурсами Еванс і Рейд стверджують, що сприяння резильєнтності відвертає увагу від відповідальності уряду на самовідповідальність і здорові психологічні наслідки, такі як посттравматичний ріст.

Залученість – це фізичний, емоційний та інтелектуальний стан, який мотивує співробітників виконувати їхню роботу якомога краще.

Ще років 10-15 тому роботодавці були упевнені, що середня по ринку зарплатня, гарні умови праці та своєчасна оплата – гарантія залученості співробітників до робочого процесу.

Зараз реальність зовсім інша, більшість співробітників прийшли з покоління Z, яке має інше бачення і позицію в житті. Люди цього покоління народжуються з духом підприємництва. Вони хочуть, щоб роботодавець партнерських відносин був не тільки менеджером, а й наставником. Для них важливий розвиток всередині компанії та допомога в досягненні професійних і особистих цілей.

Завдяки цим змінам все більше компаній використовують системи бонусів, які більш лояльні до побажань співробітників і відповідають їхнім потребам.

Залученість співробітників більшою мірою залежить від керівників компанії. Тому що навіть якщо в організації є найкращі умови праці, сучасний офіс, нові програми розвитку, але топ-менеджмент не довіряє конкретному співробітнику, чекати його професійного розвитку не варто.

За даними Gallup, залученість співробітників на 70% залежить від керівництва. Тому головний акцент в підвищенні залученості персоналу ставиться саме на розвиток керівника та його взаємодію з працівниками.

Роботодавець у цьому питанні забезпечує плацдарм – офіс, ресурси для HR-ів, щоб вони могли працювати над покращенням залученості та створювати комфортні умови праці.

Компанія TINYpulse, яка займається всеможливими дослідженнями, визначила, в чому різниця понять залученості та лояльності. Опитування eNPS оцінює лояльність співробітника щодо компанії всього-на-всього за одним питанням: «Чи готові ви рекомендувати нашу компанію як роботодавця своїм друзям та знайомим?» та співробітник відповідає за 10-бальною шкалою.

Залученість, як прояв відносин «організація-працівник», за яких працівник готовий здійснювати дії, що можуть виходити за межі посадової інструкції, докладати додаткових зусиль, рекомендувати свою компанію як надійного роботодавця і, водночас, працювати для компанії якомога довше та краще.

Л.В. Щетініна визначає залученість працівників як певну оцінку взаємовідносин «співробітник – компанія», яка показує, чи готовий співробітник докладати більше зусиль, виходити за рамки своїх функціональних обов'язків, працювати на компанію якомога довше і вважати свою компанію надійною [7].

Залучений працівник – це той, хто відчуває емоційний зв'язок із компанією та є частиною унікального механізму, що працює для досягнення спільної мети. Однак Н. Лисиця та Н. Войтович вважають, що залученість – це емоційно-інтелектуальний стан, характерний для працівника, який спонукає його виконувати роботу найкращим чином і передбачає довгострокову спрямованість на вирішення завдань, які також мають ефект для організації [5].

З іншого боку, такі видатні науковці як У. Кан та Ф. Френк підкреслюють, що залученість не може бути постійним станом, воно виникає в процесі засвоєння працівниками трудових функцій, через фізичні (споживання робочої енергії), інтелектуальні (створення уявлення про

організацію) та емоційні (ступінь притаманного позитивного чи негативного ставлення) відношення до організації [5]. Бай Х.В. також резюмує, що теорія прихильності говорить, що «основне завдання лідера організації полягає в тому, щоб створити атмосферу в компанії, в якій працівники можуть показати максимальну продуктивність, а не тільки бути на робочому місці, тому що їх потрібно змушувати, а й за власним бажанням» [1].

Виходячи з наведених вище визначень, можна зробити висновок, що залученість – це емоційний та інтелектуальний стан, який мотивує, заохочує та надихає співробітників виконувати свою роботу якнайкраще, і передбачає довгострокову спрямованість на вирішення робочих завдань, незалежно від умови їх праці в компанії.

Залученість справі можна вважати найважливішим критерієм успіху сучасних компаній і найкращим методом керівництва та управління людьми. Адже відданий працівник відчуває власний внесок у розвиток і досягнення цілей компанії, весь емоційний зв'язок і зв'язок зі своєю компанією, він розуміє, що є частиною унікального механізму, який працює на досягнення спільної мети. Саме це спонукає співробітників працювати продуктивно, вкладати все більше зусиль у виконання поставлених завдань, постійно розвиватися, професійно рости та співпрацювати з керівництвом у досягненні стратегічних цілей компанії. У зв'язку з цим виникає питання про те, яка різниця між терміном «залученість» та термінами «задоволеність» і «лояльність». Ці терміни часто об'єднують і вважають загальними термінами. Однак це не зовсім так. Л.В. Щетініна визначає, що задоволеність роботою – це оцінка того, наскільки вимоги працівника до його трудового життя (умови праці, заробітна плата, характер і зміст праці) відповідають фактичному стану організації (можливості їх задоволення) [7]. Ми цілком погоджуємося з цим визначенням, оскільки також вважаємо, що задоволеність визначається як задоволення певних вимог і очікувань реальним станом. Це дозволяє працівникам зрозуміти, чи задоволені вони своєю роллю, зарплатою та загальним становищем у компанії.

Термін «лояльність» не має чіткого визначення, тому багато науковців трактують його по-різному. Лояльність – це ступінь прийняття працівником цілей і цінностей організації, яка виявляється у діях і поведінці, що сприяють, суперечать або є нейтральними відносно діяльності організації. З іншого боку, лояльність є здатність і готовність змиритися з одними вимогами й глибоко прийняти інші, це усвідомлене прийняття правил і відповідна вимогливість до інших [10].

Проте особисто більш згодні з концепцією емоційної лояльності за визначеннями М. І. Магура та Л. Портера. Магура вважає, що лояльність – це емоційна прихильність до організації, бажання залишатися її членом. Водночас Л. Портер вважає, що лояльність – це готовність працівника докладати великих зусиль в інтересах організації, велике бажання залишатися у цій компанії, прийняття основних її цілей і цінностей [10]. Отже, визначивши різницю між поняттями «залученість», «задоволеність» та «лояльність» хочеться відзначити, що саме залученість є найкращим методом для керівництва та управління персоналом.

Фактично залучення працівників відбувається через систему мотивації, яка використовує застосування внутрішніх стимулів для працівників, найважливішим з яких є розширення прав і обов'язків. Таким чином, працівники мають можливість брати участь у прийнятті управлінських рішень компанії і таким чином впливати на діяльність компанії. Така участь співробітників у житті компанії підвищує продуктивність, відданість і зацікавленість співробітників, оскільки співробітники, завдяки почуттю безмежної довіри керівництва, починають відчувати відповідальність за результати своєї праці. Залучені співробітники завжди цікавляться діяльністю організації, прагнуть підвищувати свій професійний рівень, ініціативні та завжди готові допомогти компанії.

Необхідність управління залученістю персоналу підтверджують і численні дослідження у цій сфері. Згідно з останнім дослідженням компанії «Gallup» «State of the Global Workplace» («Стан глобального робочого

середовища») майже 85% співробітників демонструють дуже низьку залученість (67%) або взагалі активно виявляють її відсутність (18%). Наслідками таких показників є величезні втрати продуктивності, що обходяться бізнесу приблизно в \$ 7 трлн. Згадані вище 67% становлять більшу частину персоналу різних компаній по всьому світу [17].

Співробітники, які показують дуже низьку або зовсім не залучену роботу, як правило, непогані працівники, але їх не хвилює доля організації, її призначення та цілі. Ці працівники працюють лише для того, щоб отримати свої переваги, такі як зарплата, бонуси тощо. Вони не докладають багато зусиль до своєї роботи. З цього можна зробити висновок, що більшість керівників компаній не звертають уваги на відданість своїх співробітників, що призводить до таких сумних наслідків.

За даними «Gallup» залученість співробітників на 70% залежить від керівництва компанії [9]. Бо навіть якщо в організації найкращі умови праці, сучасний офіс, нові програми розвитку, а керівник не довіряє певному працівнику, чекати його професійного розвитку не варто. Тому, покращуючи залученість співробітників, особливий акцент слід робити на розвитку лідера та взаємодії з підлеглими. Тому, щоб суттєво підвищити рівень залученості співробітників у найближчому майбутньому, необхідно в першу чергу переглянути системи сертифікації та методи оцінки працівників. Цей аудит допомагає визначити, які практики сприяють залученню працівників, а які підривають її.

Також необхідно, щоб директори з персоналу компанії обговорили питання професійного та кар'єрного розвитку з працівниками, щоб створити кар'єрний план і стратегію розвитку та просування в компанії для кожної людини. А також аналізує прогрес і розвиток за останні шість місяців чи рік. Ці заходи дозволяють зрозуміти побажання та потенціал співробітників і проаналізувати їхні можливі плани на майбутнє в компанії. Водночас необхідно розробити систему, яка дозволить працівникам призначатися на керівні посади або принаймні займати деякі другорядні керівні посади. Усі ці

заходи можуть значно підвищити залученість співробітників. Для того, щоб зрозуміти прогрес у цій сфері, необхідно раз на рік оцінювати та атестувати персонал у формі бесіди про плани на майбутнє та бачення, яке мають працівники для себе в компанії.

Адже згідно з «Оглядом кадрових політик і практик «Ernst & Young» – 2017», 86% компаній в Україні проводять оцінювання ефективності роботи співробітників, з них 61% роблять це раз на рік. Високий рівень залученості є результатом правильно впорядкованої системи управління результативністю, задоволеністю та мотивацією персоналу [2].

Дослідження аудиторської компанії «Ernst & Young» трендів в управлінні персоналом на 2018 рік також виділяють саме розвиток залученості персоналу як головну необхідність для побудови успішної організації. Компанія «Ernst & Young» рекомендує компаніям, які прагнуть швидко реагувати на зміни середовища та завжди залишатися на висоті, впроваджувати людино-орієнтований підхід до управління персоналом (Human to Human Approach) [2]. Це означає, що компаніям слід чітко сформулювати місію, набір унікальних ціннісних пропозицій роботодавця, передбачати та розвивати у співробітників навички майбутнього, управляти залученням і задоволеністю персоналу. Разом з цим однією з конкурентних переваг залишається корпоративна культура компанії, адже це єдиний чинник, який можна контролювати в умовах мінливого середовища та неможливо скопіювати.

Згідно з результатами огляду для перших осіб компанії (CEO Survey), проведеного «Ernst & Young», управління персоналом та залученістю (people issues) є одним із пріоритетних бізнес-викликів для CEO.

Бізнес – це персонал, а залучений персонал – запорука успішного бізнесу. Отже, можна зробити висновок, що все починається з людей, яких об'єднують спільні інтереси, цінності та висока спільна мета, люди які готові докладати зусиль задля її досягнення. Відповідно до результатів «Загальногалузевого огляду заробітних плат та компенсацій», кадрової

політики і практики, «Ernst & Young» – управління залученістю є пріоритетом кадрової політики № 1 [9]. Даний аспект зазначили як найважливіший понад 60% компаній-учасниць дослідження.

Разом з цим хочеться також виділити і компанію «Deloitte» з роботою на тему «Залученість персоналу та соціальний вплив: відображення бізнесу в суспільстві», у якій компанія досліджувала тему залученості персоналу та проводила опитування. Під час опитування вони визначили, що 76% респондентів вважають залученість важливим фактором для розвитку кадрової політики України.

За допомогою оцінки залученості можна передбачити плинність кадрів, ставлення працівників до організації, стабільність співробітників, визначити сильні та слабкі сторони кадрової політики та культури. Це дає можливість коригувати стратегічні завдання, оскільки ефективне управління людьми впливає на управління організацією в цілому.

Резильєнтність і залученість працівників є важливими в бізнесі будь-якої компанії та безпосередньо впливають на кінцевий результат її діяльності. Крім того, розвиток рівня залученості співробітників позитивно впливає на рівень конкурентоспроможності, оскільки це проявляється в наявності бажання та можливості для професійного розвитку та зростання разом з компанією в середовищі творчої взаємодії та поваги.

Відданість справі можна вважати найважливішим показником успіху сучасної компанії та найкращим способом керувати людьми. Саме це спонукає співробітників працювати ефективніше, прагнути виконувати взяті на себе зобов'язання, постійно розвиватися, підвищувати кваліфікацію та разом з керівництвом досягати стратегічних цілей компанії. Залученість визначається як поточна ситуація, яка відповідає певним вимогам і очікуванням. Таким чином, співробітник зможе зрозуміти, чи задоволений він своєю роботою, зарплатою і загальним становищем в компанії чи ні.

Проаналізували дослідження провідних компаній щодо залученості співробітників і дійшли висновку, що рівень залученості можна суттєво

підвищити шляхом перегляду системи сертифікації та методів оцінки співробітників. Встановлено, що в компаніях з високим рівнем залученості співробітників співробітники досягають найкращих результатів у своїй кар'єрі. Оцінюючи залученість, можливо передбачити плинність кадрів, ставлення співробітників до організації, стабільність персоналу, а також визначити сильні та слабкі чинники кадрової політики та культури. Розвиток рівня залученості співробітників позитивно впливає на рівень їх конкурентоспроможності, оскільки це відображається на готовності та можливостях професійного розвитку та спільного розвитку з компанією в середовищі творчої взаємодії та поваги.

Рівень залучення співробітників до розвитку позитивно впливає на їх конкурентоспроможність, оскільки виражається в наявності волі та можливостей для розвитку та професійного розвитку разом з компанією в середовищі творчої взаємодії та поваги. Це дозволяє адаптувати стратегічні завдання, оскільки ефективне управління людьми впливає на управління організацією в цілому.

Резильєнтність і залученість працівників є важливими в бізнесі будь-якої компанії та безпосередньо впливають на кінцевий результат її діяльності. Крім того, розвиток рівня залученості співробітників позитивно впливає на рівень конкурентоспроможності, оскільки це проявляється в наявності бажання та можливості для професійного розвитку та зростання разом з компанією в середовищі творчої взаємодії та поваги. Проте застосування різних методів і підходів в оцінці залучення та його ефективності потребує подальших досліджень.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ТА ЗАЛУЧЕНОСТІ ЖИТТЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

2.1. Організація та методики дослідження

Для вимірювання рівня резильєнтності та залученості персоналу організації було обрано три психодіагностичні методики:

1. «Шкала стресостійкості Коннор-Девідсона-10» (CD-RISC-10);
2. Шкала залученого життя «ШЗЖ» (Х. Тромпеттер, П. Клоостер, К. Шреурс, М. Фледдерус, М. Вестергоф);
3. Шкала резильєнтності на робочому місці «RAW» (Winwood, Colon, & McEwen).

Використання шкал в нашому дослідженні психологічних явищ допомагає забезпечити об'єктивні та точні результати, які є основою для подальшого аналізу та обробки результатів, оскільки вони базуються на конкретних критеріях оцінки, а не на суб'єктивних судженнях.

Шкала стресостійкості Коннор-Девідсона має достатній рівень надійності та внутрішньої узгодженості, що робить її актуальним інструментом для дослідження резильєнтності, оскільки вона має визнану методологію, забезпечує об'єктивність та надійність результатів, і має практичне застосування у психологічній практиці. Дана шкала містить 10 запитань у формі шкали Лайкерта з п'ятьма варіантами відповідей (від 0 до 4). Отриманий загальний бал, який розраховується як сума відповідей на кожне запитання (з діапазоном від 0 до 40), відображає рівень стресостійкості. Вищі бали свідчать про більш високий рівень стійкості та відповідно легшу адаптацію до стресових ситуацій. Одним з головних критеріїв вибору даної шкали було вимірювання рівня стійкості, що є

прямопропорційним трактуванням психологічного явища – резильєнтності. Крім високої надійності та внутрішньої узгодженості, шкала стресостійкості Коннор-Девідсона є також широко використовуваним інструментом у психологічних дослідженнях. Її визнана методологія та практичне застосування дозволяють дослідникам та психологам ефективно вимірювати рівень резильєнтності у різних контекстах, включаючи професійні ситуації та адаптацію до стресу на робочому місці. Враховуючи, що резильєнтність є важливою якістю для успішної адаптації до викликів та стресу, використання даної шкали може допомогти не лише в наукових дослідженнях, але й у розробці програм психологічної корекції та/або розвитку резильєнтності у професійному середовищі.

Шкала залученого життя Х. Тромпеттера та ін. є важливим інструментом для дослідження рівня залученості життя. Шкала складається з 16 питань, які поділяються на дві підшкали: ціннісне життя (Valued Living) та життєздійснення (Life Fulfillment). Усі пункти оцінюються за 5-бальною шкалою Лайкерта, де варіанти відповідей варіюються від «повністю не згоден» до «повністю згоден». Величина залученого життя обчислюється як сума балів з підшкал, що відображає ступінь залученості та задоволеності життям у цілому. Вона дозволяє виміряти, наскільки особа активно взаємодіє з різноманітними аспектами свого життя, виявляючи готовність приймати життєві виклики та діяти у відповідь на них. У підтверджувальних факторних аналізах хронічного болю шкала залученого життя та підшкали показали хорошу внутрішню консистентність та конструктну валідність через стійкі зв'язки з теоретично пов'язаними процесами та результативними змінними, такими як психологічне благополуччя, тривога/депресія, прийняття, увага та вплив болю на щоденне життя. В контексті дослідження залученості життя, ця шкала стає актуальним інструментом для вивчення наскільки працівники активно взаємодіють з життєвими викликами та ситуаціями на робочому місці, а також їхню готовність приймати виклики та стримуватися від

уникання дій. Враховуючи, що залученість життя є ключовим аспектом психологічного благополуччя, використання цієї шкали може допомогти в розумінні та підтримці організаційної культури, що сприяє підвищенню взаємодії та залученості персоналу у процесі праці.

Шкала резильєнтності на робочому місці «RAW» адаптована П. Вінвудом, Р. Колон та К. Мак'юєн та виступає ефективним показником стійкості на роботі для використання в індивідуальних контекстах професійної діяльності та емоційного стресу. Шкала резильєнтності на робочому місці складається з 21 питання і вимірює сім аспектів робочої стійкості. Ці аспекти є навчальними та можуть бути свідомо розвинуті. Опитувальник вимірюється за 6-тибальною шкалою від 0 до 6, де 0 означає «зовсім не згоден», а 6 – «повністю згоден». Дана методика є корисним інструментом для дослідження резильєнтності на робочому місці через свою специфічність, надійність і здатність вимірювати важливі аспекти цього конструкту. Через те, що дана шкала демонструє значний потенціал як надійний інструмент для використання у сфері підтримки та розвитку співробітників, нами було розпочато україномовну адаптацію даної методики для її безпосереднього використання в межах даного дослідження. У Додатку А представлено переклад даної методики українською мовою, що є частиною нашої адаптації в рамках цієї роботи. Адаптація цього інструменту для подальших досліджень має великий потенціал через актуальність дослідження резильєнтності та робить можливим її дослідження на робочому місці. Це дозволить розширити наукові знання про те, як люди адаптуються до стресу та викликів на роботі.

Дослідження проведено на базі Центрального Госпіталю, Державної Установи «Головний медичний центр Міністерства внутрішніх справ України», за допомогою онлайн-платформи «Google Forms». В опитуванні прийняло участь 37 працівників старшого медичного персоналу даної організації різних спеціалізацій: лікарі-хірурги, лікарі-реабілітологи,

спеціалісти терапевтичних напрямків. Серед респондентів наявні старші ординатори, завідувачі відділеннями, доценти та начальник госпіталю. Кількісні та відсоткові показники розподілу вибірки за статевими ознаками представлені в табл. 2.1. Вікова категорія опитуваних знаходиться в межах від 24 до 75 років (табл. 2.2).

Таблиця 2.1. Кількісні та відсоткові показники розподілу вибірки за гендерними ознаками

Стать	Кількісні показники	Відсоткові показники
Жіноча	19	51,3%
Чоловіча	18	48,7%

Таблиця 2.2. Кількісні та відсоткові показники розподілу респондентів за віковими групами

Вікова група	Кількісні показники	Відсоткові показники
До 24 років	2	5,4%
Від 25 до 44 років	23	62,1%
Від 45 до 60 років	11	29,7%
Від 61 до 75 років	1	2,7%

2.2. Результати дослідження взаємозв'язку резильєнтності та залученості життя персоналу організації

На першому етапі дослідження рівня резильєнтності та залученості персоналу, за шкалою стресостійкості Коннор-Девідсона та шкалою стійкості на робочому місці «RAW», було виявлено переважно середній показник рівня резильєнтності персоналу медичної організації. За результатами по шкалі залученого життя показники також вказують на домінантний середній рівень прояву досліджуваного психологічного явища.

Шкала стресостійкості Коннора-Девідсона (Connor-Davidson Resilience Scale, CD-RISC) є одним із широко використовуваних інструментів для

вимірювання стійкості особистості до стресу. Вона оцінює здатність індивіда справлятися з труднощами, відновлюватися після негативних подій та підтримувати психологічну стійкість в умовах стресу. В даному емпіричному дослідженні розглянуто результати анкетування, яке включає 37 респондентів різного віку та статі. Цей аналіз має на меті визначити загальний рівень стресостійкості респондентів та виявити можливі вікові та гендерні відмінності.

Середній бал по шкалі стресостійкості Коннора-Девідсона за всіма пунктами формує загальний індекс стресостійкості. За цією шкалою рівні стресостійкості класифікуються таким чином:

- Низький: 0-23 балів
- Середній: 24-31 балів
- Високий: 32+ балів

Стресостійкість є важливою психологічною характеристикою особистості, яка впливає на здатність індивіда ефективно долати стресові ситуації та зберігати психологічне благополуччя. Дослідження рівня стресостійкості серед різних груп населення дозволяє виявити потенційні проблеми та розробити заходи для покращення психоемоційного стану людей.

За результатами опитування (рис.2.1) було встановлено, що серед 38 респондентів 7 осіб мають низький рівень стресостійкості (0-23 бали), 19 респондентів демонструють середній рівень стресостійкості (24-31 балів), і 11 осіб мають високий рівень стресостійкості (32+ балів). Отримані результати свідчать про те, що більшість респондентів знаходяться на середньому рівні стресостійкості, що вказує на необхідність проведення додаткових заходів для підвищення їх здатності до подолання стресових ситуацій.

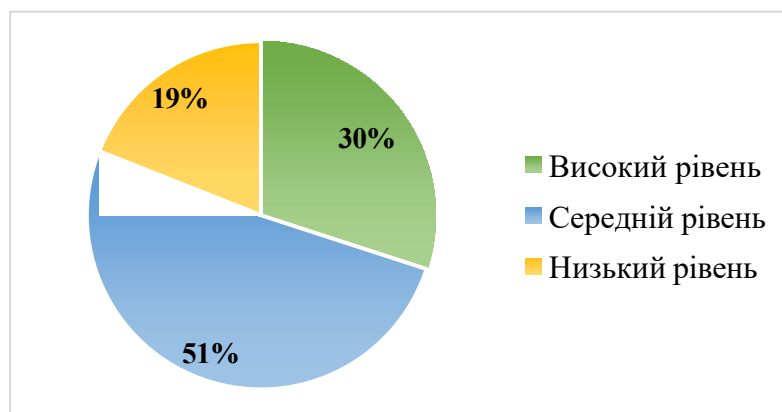


Рисунок 2.1 Результати загального рівня стресостійкості персоналу (за шкалою стресостійкості Коннор-Девідсона)

Результати аналізу за віковими групами показали наступне детальніше рис. 2.2:

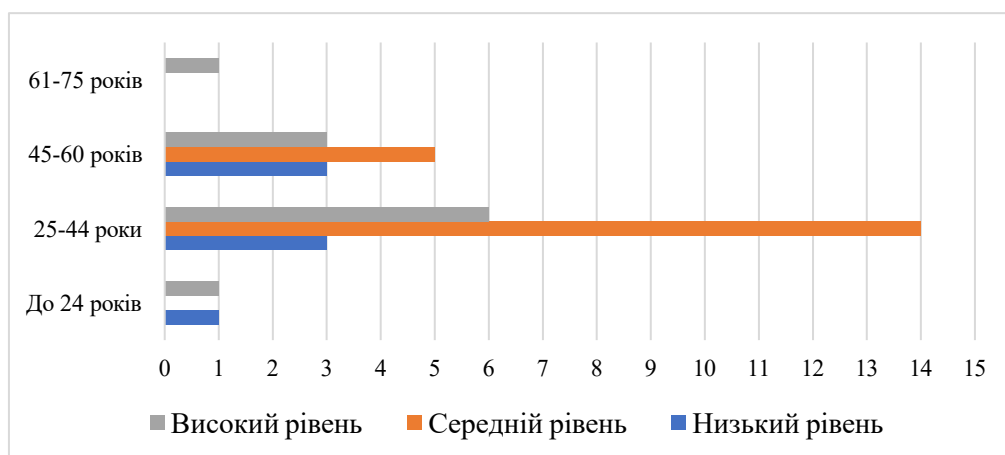


Рисунок 2.2 Результати рівня стресостійкості персоналу за віковими групами (за шкалою стресостійкості Коннор-Девідсона)

У віковій групі 45-60 років більшість респондентів демонструють середній (24-31 балів) або високий (32+ балів) рівень стресостійкості.

У віковій групі 25-44 років спостерігається значна варіативність рівня стресостійкості, що характеризується наявністю як низьких, так і високих показників.

У віковій групі до 24 років стресостійкість є неоднорідною та варіюється від середніх до низьких показників.

В віковій групі 61-75 років спостерігається переважно високий рівень стресостійкості серед респондентів.

Наступне дослідження було спрямоване на оцінку рівня залученості та задоволеності життям персоналу досліджуваної організації. Оцінювання шкали залученого життя «ШЗЖ» Х. Тромпеттера відбувалося за 5-тибальною шкалою Лайкерта, при максимальних показниках у 80 балів. Загалом, високий рівень розвитку залученості життя за даною шкалою становив діапазон показників від 69 до 80. Середній рівень для цієї шкали, виходячи з особливостей вибірки, мають показники з діапазоном від 56 до 68 балів, а низький рівень – від 0 до 55.

Дослідження виявило декілька важливих вікових та статевих відмінностей у рівнях залученого життя, що продемонстровано на рис. 2.3. Найвищий середній показник залученого життя спостерігався у віковій групі 61-75 років. Молодші учасники (до 24 років) виявили низький рівень залученого життя, що може свідчити про необхідність додаткової підтримки в розвитку цінностей та життєвих пріоритетів. Вікові групи 25-44 роки та 45-60 років показали середній рівень залученого життя. Статеві відмінності проявилися у дещо вищому рівні залученого життя серед жінок порівняно з чоловіками, проте обидві групи залишилися в межах середнього рівня. Загалом більшість учасників виявили середній рівень залученого життя, причому високий рівень залученого життя частіше зустрічався серед жінок та учасників старшого віку.

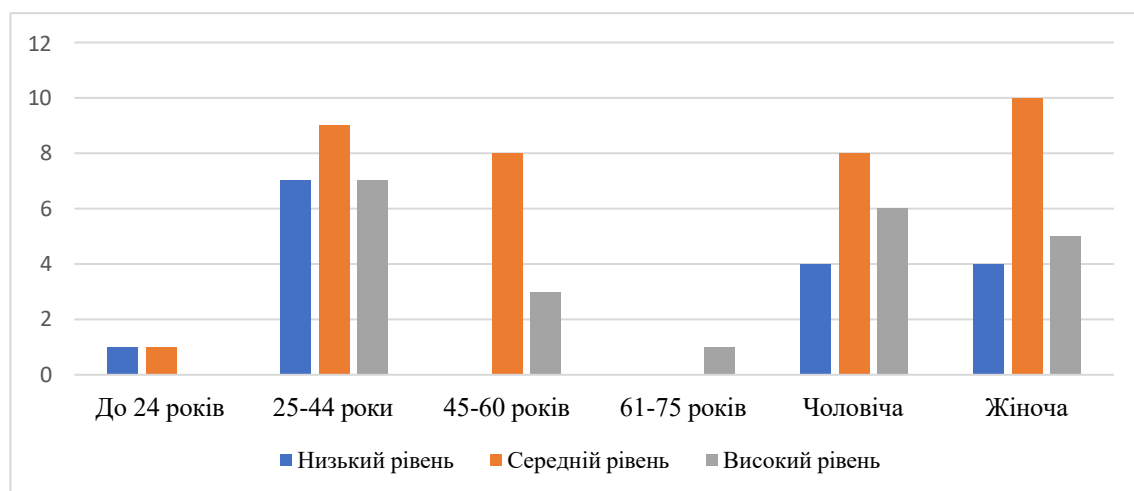


Рисунок 2.3. Результати загального рівня прояву залученості персоналу за віком і статтю по шкалі «ШЗЖ» Х. Тромпеттера

За шкалою залученого життя Х. Тромпеттера, окрім загального рівня, були розраховані результати за субшкалами «Ціннісне життя» та «Життєздійснення». В таблиці 2.3. продемонстровано результати рівня прояву досліджуваних явищ у респондентів за відсотковим співвідношенням по субшкалам «Ціннісне життя» та «Життєздійснення». 54% досліджуваної вибірки мають домінантний середній рівень прояву по обом субшкалам. По шкалі «Ціннісного життя» високий рівень мають 29% респондентів, а низький – 16%. За шкалою «Життєздійснення» більша кількість досліджуваних, у вигляді 21%, порівняно з першою субшкалою, мають низький рівень, високий рівень має 24% опитуваних.

Таблиця 2.3. Результати рівня персоналу за субшкалами(СШ) «Ціннісне життя» та «Життєздійснення» (по шкалі «ШЗЖ» Х. Тромпеттера)

Рівень прояву	СШ «Ціннісне життя»	СШ «Життєздійснення»
Низький рівень	16%	21%
Середній рівень	54%	54%
Високий рівень	29%	24%

Емпіричне дослідження загального рівня резильєнтності за шкалою резильєнтності на робочому місці «RAW» П. Вінвудта, серед учасників показало наступний розподіл за трьома категоріями: низький, середній та високий рівень. Резильєнтність, як здатність індивіда адаптуватися до стресових ситуацій та відновлюватися після них, вимірювалася за допомогою стандартизованої шкали, де результати були поділені на відповідні категорії.

На рис. 2.4 зображено результати кількісного та відсоткового співвідношення персоналу відносно їх рівня прояву досліджуваного явища.

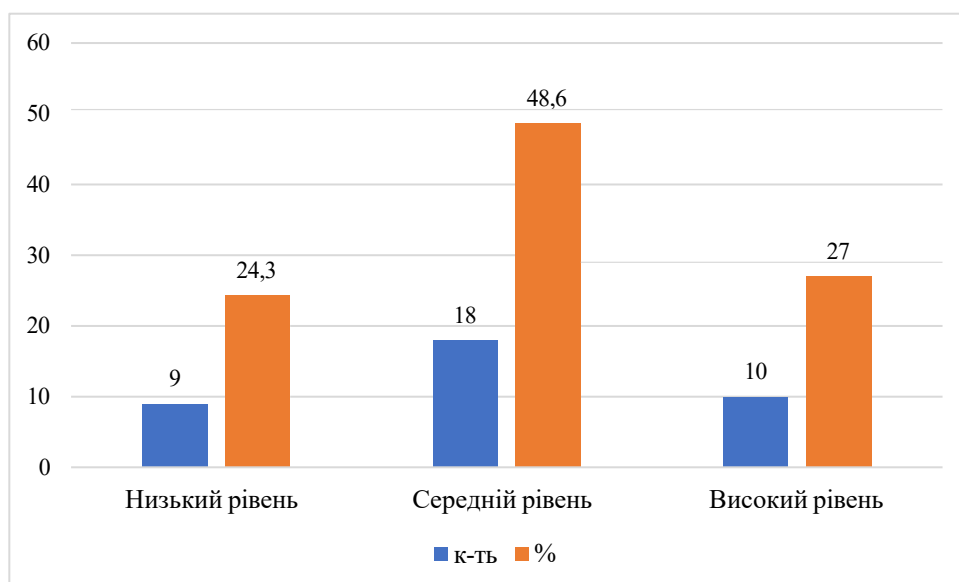


Рисунок 2.4. Результати кількісного та відсоткового співвідношення персоналу за рівнем прояву резильєнтності за шкалою резильєнтності на робочому місці П. Вінвудта

До категорії низького рівня резильєнтності, що охоплює діапазон від 0 до 85 балів, потрапили 9 респондентів, що складає 24,3% від загальної кількості учасників.

Середній рівень резильєнтності, що включає результати в межах 86-99 балів, був виявлений у 18 респондентів, що становить 48,6% від усіх учасників.

До категорії високого рівня резильєнтності, що визначається результатами 100 балів і більше, належать 10 респондентів, або 27,0% від загальної вибірки.

Аналіз рівня резильєнтності серед учасників дослідження показав, що більшість респондентів (48,6%) мають середній рівень резильєнтності, тоді як частка респондентів з високим рівнем резильєнтності складає 27,0%, а з низьким – 24,3%.

У віковій категорії до 24 років було зібрано середні показники для жіночої статі, які становили 88 та 89 балів. Ці результати свідчать про стабільно високий рівень середніх показників серед молодих жінок у віці до

24 років, що може бути обумовлено різними факторами, включаючи вищий рівень мотивації та енергії в даній віковій групі.

У віковій категорії 25-44 роки були зібрані дані для обох статей, що дозволяє здійснити більш глибокий аналіз. Серед чоловіків середні показники варіюються від 60 до 105 балів. Найнижчий показник становить 60 балів, що є відчутно нижчим від інших значень у цій категорії, тоді як найвищий показник становить 105 балів, що свідчить про значну варіативність результатів серед чоловіків. Зокрема, середні значення 100, 103, 105 балів вказують на наявність високих досягнень у певної частини цієї групи. Серед жінок середні показники коливаються від 53 до 109 балів. Найнижчий показник становить 53 бали, а найвищий – 109 балів. Такі значення свідчать про високу варіативність серед жіночої частини групи, з наявністю як низьких, так і дуже високих результатів.

У віковій категорії 45-60 років результати також збиралися для обох статей, причому більшість даних стосується чоловіків. Серед чоловіків середні показники варіюються від 62 до 116 балів. Найнижчий показник становить 62 бали, а найвищий – 116 балів. Ці дані вказують на широку варіативність у досягненнях, із суттєвими розбіжностями серед представників цієї вікової групи. Серед жінок середні показники становлять 89 та 96 балів. Ці значення вказують на стабільно високі досягнення серед жінок цієї вікової категорії, порівняно з чоловіками, які демонструють більшу варіативність.

У віковій категорії 61-75 років було зібрано середній показник лише для чоловіків, що становить 104 бали. Це свідчить про високий рівень досягнень серед представників чоловічої статі в цій віковій групі, що може бути пов'язано з накопиченим досвідом та знаннями.

За шкалою резильєнтності на робочому місці також було проведено підрахунок результатів за сімома субшкалами: «автентичність», «покликання», «перспектива», «управління стресом», «взаємини», «здоров'я» та «соціальна підтримка». На рис. 2.5 зображено результати

персоналу рівня прояву по кожній з підшкал даної методики у відсотковому співвідношенні.

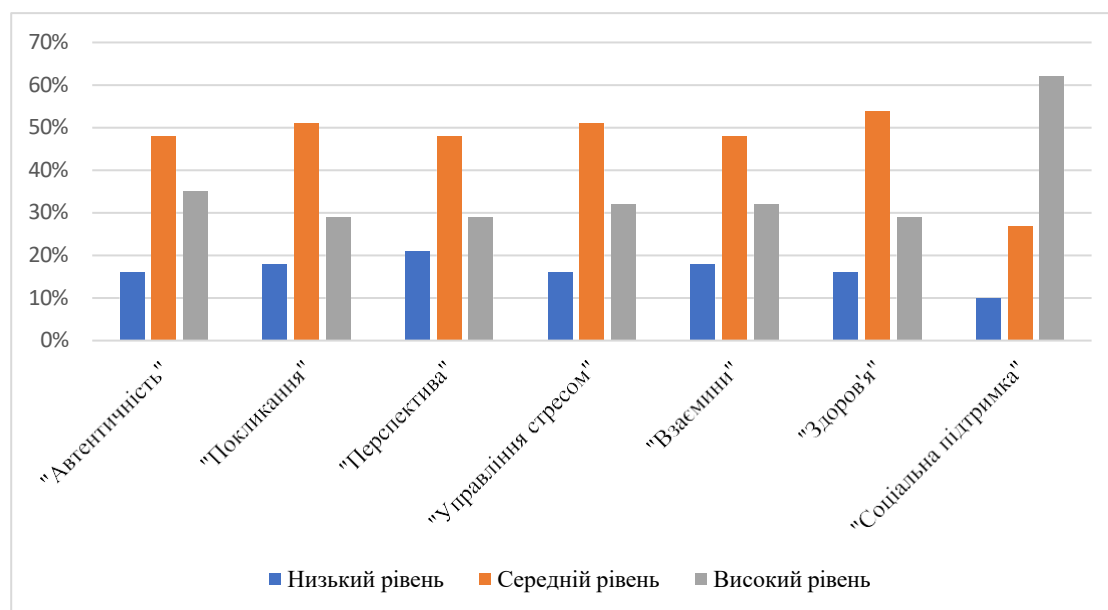


Рисунок 2.5. Результати у відсотковому співвідношенні рівня прояву у персоналу психологічних явищ досліджуваних за підшкалами (за шкалою резильєнтності на робочому місці П. Вінвудта)

За кожною з підшкал домінує середній рівень прояву досліджуваних явищ, окрім показників за шкалою «Соціальна підтримка», відносно яких, 62% респондентів мають переважаючий високий рівень.

Для виявлення взаємозв'язку резильєнтності та залученості нами був проведений кореляційний аналіз за допомогою статистичної електронної таблиці «Jamovi 2.5.3». Статистичний аналіз проводився для вимірювання лінійного зв'язку між цими двома змінними за коефіцієнтом кореляції Пірсона для номінальних шкал. В нашому випадку відбувався розрахунок між 12-ттю змінними, а саме: загальний показник резильєнтності за шкалою Коннор-Девідсона; загальний показник залученості, підшкала «ціннісне життя» та підшкала «життєздійснення» за шкалою залученого життя Х. Тромпеттера; загальний показник резильєнтності та підшкали «автентичність», «покликання», «перспектива», «управління стресом», «взаємини», «здоров'я» та «соціальна підтримка» за шкалою резильєнтності

на робочому місці П. Вінвудта. Результати кореляційного зв'язку між 12-тю змінними по досліджуваних шкалах продемонстровані в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4. Результати кореляційного взаємозв'язку між 12-тю змінними по досліджуваних шкалах

		Резильєнтність за шкалою Коннор-Девідсона	Залученість за ШЗЖ	Резильєнтність на робочому місці(загальний показник)	Підшкала Автентичність	Підшкала Покликання	Підшкала Перспектива	Підшкала Управління стресом	Підшкала Взаємності	Підшкала Здоров'я	Підшкала Соціальна підтримка	Підшкала ШЗЖ Ціннісне життя	Підшкала ШЗЖ Життєздійснення
Резильєнтність за шкалою Коннор-Девідсона	r Пірсона	—											
Залученість за ШЗЖ	r Пірсона	0.505**	—										
Резильєнтність на робочому місці(загальний показник)	r Пірсона	0.420**	0.505**	—									
Підшкала Автентичність	r Пірсона	0.350*	0.418**	0.515**	—								
Підшкала Покликання	r Пірсона	0.259	0.467**	0.734**	0.420**	—							
Підшкала Перспектива	r Пірсона	-0.024	-0.022	0.338*	-0.252	0.134	—						
Підшкала Управління стресом	r Пірсона	0.316	0.450**	0.776***	0.493**	0.358*	0.008	—					
Підшкала Взаємності	r Пірсона	0.161	0.248	0.700***	0.177	0.352*	0.311	0.535***	—				
Підшкала Здоров'я	r Пірсона	0.589**	0.273	0.555***	0.179	0.289	0.141	0.341*	0.275	—			
Підшкала Соціальна підтримка	r Пірсона	0.258	0.270	0.658***	0.312	0.717***	0.078	0.259	0.361*	0.422**	—		
Підшкала ШЗЖ Ціннісне життя	r Пірсона	0.468**	0.919***	0.537***	0.426*	0.542***	0.021	0.477**	0.307	0.199	0.258	—	
Підшкала ШЗЖ Життєздійснення	r Пірсона	0.427**	0.856***	0.337*	0.303	0.251	-0.072	0.302	0.108*	0.300	0.219	0.582***	—

Примітка: * - взаємозв'язок значущий при $p < .05$; ** - взаємозв'язок значущий при $p < .01$; *** - взаємозв'язок значущий при $p < .001$.

За результатами проведеного кореляційного аналізу було виявлено значущий взаємозв'язок між показниками загальної резильєнтності («Шкала стресостійкості Коннора-Девідсона» та «Шкала стійкості на робочому місці «RAW») та залученості (Шкала залученого життя «ШЗЖ») на рівні « $r = 0,505^{**}$ », « $p < ,05$ » . Отримана формула (« $0,50 \leq 0,505 < 0,69$ ») вказує на помірний позитивний лінійний зв'язок між цими двома змінними, і означає, що зі збільшенням резильєнтності зазвичай спостерігається зростання залученості, і навпаки. Це може пояснюватися тим, що більш залучений у життя персонал характеризується вищим рівнем резильєнтності.

Також, прямий значущий кореляційний зв'язок наявний між показниками за підшкалою залученості – «ціннісне життя» та такими

компонентами резильєнтності, як «автентичність» ($r = 0,426^*$; $p < .05$) та «управління стресом» ($r = 0,477^*$; $p < .05$).

Прямий значимий зв'язок на рівні « $r = 0,420^{**}$ »; « $p = < .01$ » між загальною резильєнтністю та резильєнтністю на робочому місці. Це означає, що загальна резильєнтність людини, тобто її здатність справлятися з життєвими труднощами та стресом, тісно пов'язана з її резильєнтністю на робочому місці.

Між показниками підшкал резильєнтності «покликання» та «ціннісним життям, в свою чергу, був виявлений прямий значущий кореляційний зв'язок із показником « $r = 0,542^{***}$ », « $p < .001$ ».

Загалом, більшість показників мають прямі значущі кореляції, що означає наявність певного взаємозв'язку між ними. Виходячи з отриманих результатів кореляційного аналізу, компонент резильєнтності – «покликання» є ключовим фактором, який сприяє залученості особи до її діяльності, особливо коли ця діяльність відображає особисті цінності та переконання.

Наступним етапом дослідження взаємозв'язку резильєнтності та залученості персоналу було проведення дисперсійного аналізу за критерієм розподілу Фішера. Аналізу піддавалися компоненти субшкал досліджуваного нами явища резильєнтності на робочому місці між показниками залученості персоналу організації. Отримані дані дадуть нам змогу глибше розглянути питання особливостей взаємозв'язку за рахунок встановлення наявності між показниками емпіричного значення.

В таблиці 2.5 зображені результати дисперсійного аналізу за показниками субшкал резильєнтності на робочому місці та залученістю персоналу.

Таблиця 2.5. Результати дисперсійного аналізу

Показники	F	df1	df2	p
Автентичність	3,47	2	34	0,042
Покликання	6,02	2	34	0,006
Перспектива	0,752	2	34	0,479
Управління стресом	3,54	2	34	0,040
Взаємини	1,00	2	34	0,378
Здоров'я	1,94	2	34	0,159
Соціальна підтримка	2,27	2	34	0,119

Для вимірювання дисперсійних зв'язків показники було розділено на 3 групи за рівнем прояву залученості по субшкалам, виходячи з отриманих, на першому етапі емпіричної роботи, результатів. Рівень 1 означав низький рівень прояву, 2 рівень – середній, 3 – високий рівень прояву залученості персоналу організації.

Результати дисперсійного аналізу показників по субшкалам резильєнтності виявили значимі відмінності між різними рівнями залученості. Це свідчить про те, що різні аспекти резильєнтності персоналу організації пов'язані з їхньою залученістю.

Зокрема, було виявлено значимі відмінності у залученості за наступними субшкалами резильєнтності:

Автентичність ($p = 0,042$): Персонал, який демонструє високий рівень автентичності, має різний рівень залученості життя, і навпаки. Це дозволяє припустити, що залученість певною мірою визначає автентичність персоналу організації.

Покликання ($p = 0,006$): Значимі відмінності у залученості також були виявлені відносно субшкали покликання. Це свідчить про те, що наявність у працівника залученості може бути ключовим фактором його покликання.

Управління стресом ($p = 0,040$): Різні категорії залученості мають також значимі відмінності за субшкалою управління стресом. Це може свідчити про те, що залученість може обумовлювати здатність персоналу ефективно управляти стресом.

Таким чином, результати показали, що певні аспекти резильєнтності, такі як автентичність, покликання та управління стресом, пов'язані із залученістю персоналу та певною мірою обумовлені нею.

Інші складові резильєнтності на робочому місці, такі як перспектива, взаємини, здоров'я та соціальна підтримка не обумовлені залученістю персоналу організації.

2.3. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження

За шкалою стресостійкості Коннор-Девідсона, отримані в рамках дослідження результати, дали змогу нам проаналізувати їх відносно віку та статі опитуваних респондентів.

У віковій групі 45-60 років більшість респондентів демонструють середній (24-31 балів) або високий (32+ балів) рівень стресостійкості. Це явище може свідчити про накопичений життєвий досвід, що дозволяє ефективніше справлятися зі стресовими ситуаціями. Важливо зазначити, що з віком люди розвивають більш ефективні стратегії подолання стресу, що включає використання навичок емоційної регуляції, соціальної підтримки та адаптивного мислення. Дослідження вказують на те, що життєвий досвід сприяє формуванню стійкості до стресу, оскільки люди вчаться з власних помилок та успіхів, а також спостерігають за досвідом інших. Таким чином, високий рівень стресостійкості у цій віковій групі може бути обумовлений комплексом факторів, включаючи здатність до рефлексії, гнучкість мислення, а також розвинену соціальну мережу підтримки.

У віковій групі 25-44 років спостерігається значна варіативність рівня стресостійкості, що характеризується наявністю як низьких, так і високих показників. Така диференціація може бути зумовлена різноманітністю життєвих ситуацій, з якими стикаються особи в цьому віці, а також різними етапами їхнього кар'єрного та сімейного життя. На цьому етапі люди можуть перебувати на різних стадіях професійного розвитку: від початку кар'єри до

досягнення значних професійних висот. Також цей період часто характеризується змінами в особистому житті, такими як одруження, народження дітей та інші значні події, які суттєво впливають на рівень стресу та здатність до його подолання. Внаслідок цього, рівень стресостійкості в даній віковій групі може значно варіюватися в залежності від індивідуальних обставин та адаптаційних механізмів кожної окремої особи.

У віковій групі до 24 років спостерігаються як середні, так і низькі показники стресостійкості. Це явище можна пояснити кількома ключовими факторами. По-перше, молоді особи, як правило, мають менший життєвий досвід у порівнянні з представниками старших вікових груп. Обмеженість практичного досвіду та недостатність попередніх стресових ситуацій може зумовлювати менш ефективні стратегії подолання стресу. По-друге, у молодому віці психологічні механізми, що відповідають за регулювання стресу, можуть бути ще не повністю сформованими. Зокрема, у молодих людей триває розвиток навичок емоційної саморегуляції, що підвищує їхню вразливість до негативних впливів стресу.

Молодь може перебувати на етапі активного формування ідентичності, що супроводжується додатковими психологічними викликами. Часті зміни в життєвих обставинах, такі як завершення шкільного навчання, вступ до вищих навчальних закладів або початок професійної кар'єри, також можуть бути джерелом додаткового стресу.

Сукупність цих факторів призводить до того, що у віковій групі до 24 років стресостійкість є неоднорідною та варіюється від середніх до низьких показників. Це підкреслює необхідність розробки та впровадження спеціальних програм підтримки та навчання молодих людей навичкам стрес-менеджменту, щоб підвищити їхню здатність ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями та зменшити вразливість до стресу в майбутньому.

В віковій групі 61-75 років спостерігається переважно високий рівень стресостійкості серед респондентів. Це явище може бути пояснене наявністю

життєвої мудрості та розвиненими стратегіями адаптації, що формувалися протягом тривалого життя.

Життєва мудрість, накопичена протягом років, сприяє усвідомленню та ефективному розумінню життєвих ситуацій, що дозволяє респондентам знаходити ефективні стратегії для подолання стресу та негативних впливів. Отже, високий рівень стресостійкості в цій віковій групі свідчить про важливу роль життєвого досвіду в формуванні психологічного комфорту і здатності до адаптації до викликів, що стикаються в повсякденному житті.

Такі результати підтверджують, що розвиток стресостійкості не лише залежить від біологічних факторів, але й є результатом накопиченого життєвого досвіду та усвідомленої стратегічної поведінки, що формується протягом довгих періодів життя людини.

За шкалою залученого життя Х. Тромпеттера, для більш детального аналізу нами було розраховано середні показники рівня залученості в досліджуваного персоналу відносно вікових параметрів (таб. 2.5).

Таблиця 2.5. Середні показники персоналу за віковими групами (за шкалою залученого життя Х. Тромпеттера)

Вікова група	Середнє значення	Рівень прояву залученості
До 24 років	53,5	Низький рівень (0-55 бал.)
25-44 роки	57,2	Середній рівень (56-68 бал.)
45-60 років	59,2	Середній рівень (56-68 бал.)
61-75 років	75	Високий рівень (69+ бал.)

До 24 років:

Середній показник: 53,5 (низький рівень залученого життя). Учасники цієї вікової групи демонструють нижчий рівень визначеності цінностей та мотивації. Це може бути пов'язано з періодом формування особистості та пошуку власного місця в житті. Молоді люди часто перебувають у стадії вибору кар'єрного шляху та особистих пріоритетів, що може викликати нестабільність у їхньому рівні залученості в життя.

25-44 роки:

Середній показник: 57,2 (середній рівень залученого життя). Ця група показує помірний рівень задоволеності життям і впевненості у власних цінностях. Особи цього віку, як правило, вже мають певний життєвий досвід і стабільність, що сприяє більшій визначеності життєвих цілей. Однак вони можуть ще стикатися з викликами, пов'язаними з професійним та особистим розвитком.

45-60 років:

Середній показник: 59,2 (середній рівень залученого життя). Учасники цієї вікової групи демонструють вищий рівень визначеності життєвих цілей та цінностей порівняно з молодшими групами. У цьому віці люди, як правило, досягають більшої стабільності в особистому та професійному житті, що сприяє вищому рівню задоволеності та впевненості.

61-75 років:

Середній показник: 75 (високий рівень залученого життя). Єдиний учасник цієї вікової групи показав максимальний рівень залученості та задоволеності життям. Це свідчить про високу впевненість у власних цінностях та життєвих пріоритетах. Люди цього віку, ймовірно, вже досягли своїх життєвих цілей та можуть більше зосередитися на особистому задоволенні та благополуччі.

Чоловіки демонструють помірний рівень задоволеності життям і впевненості у власних цінностях. Це вказує на стабільний, але не надзвичайно високий рівень залученості в життєві процеси, що може бути пов'язано з соціальними та культурними факторами, які впливають на чоловічу роль у суспільстві.

Жінки виявили дещо вищий рівень залученого життя порівняно з чоловіками, але обидві групи залишилися в межах середнього рівня. Жінки можуть відчувати більшу залученість через різноманітні соціальні ролі та обов'язки, які вони виконують, що впливає на їхнє загальне відчуття задоволеності та впевненості.

Аналіз розподілу за віковими групами та статтю демонструє значну варіативність середніх показників, залежно від віку та статі. Найвищі середні показники спостерігаються в групах молодих жінок до 24 років та чоловіків старших за 61 рік. Значні розбіжності у досягненнях можуть бути пов'язані з різними соціально-економічними факторами, рівнем мотивації та індивідуальними особливостями респондентів.

Таким чином, дослідження виявило ключові тенденції та відмінності у рівнях залученого життя серед різних вікових та статевих груп, що може допомогти у розробці цільових заходів для підвищення загального рівня життєвого задоволення.

Науковий аналіз емпіричного дослідження статевих особливостей у рівнях резильєнтності дозволяє зробити наступні висновки:

1. Жінки віком 25-44 роки: Вони переважно демонструють високий або середній рівень резильєнтності. Це може пояснюватись активним періодом соціальних і професійних взаємодій у цьому віці, що сприяє формуванню ефективних стратегій адаптації до стресових ситуацій.

2. Чоловіки віком 45-60 років: Вони також виявили високий рівень резильєнтності, але деякі учасники показали низький рівень за певними показниками. Це може бути пов'язано з фізіологічними та психологічними змінами, що відбуваються у цьому віковому періоді, а також зі збільшеною кількістю стресогенних подій, які впливають на психічне здоров'я.

3. Варіативність учасників чоловічої статі: Учасники чоловічої статі показали ширшу варіативність у рівнях резильєнтності порівняно з учасницями жіночої статі. Це може вказувати на більшу різноманітність індивідуальних стратегій адаптації серед чоловіків, що може бути пов'язано з різними соціокультурними та психологічними чинниками, включаючи рівень відкритості до досвіду стресу та здатність до самоактуалізації.

Висновки демонструють, що статеві особливості грають значну роль у формуванні резильєнтності у різних вікових групах, що може мати важливі

наслідки для практичних застосувань у сферах психології, медицини та соціальної роботи.

Отримані результати дослідження рівня резильєнтності та залученості серед старшого медичного персоналу Головного медичного центра Міністерства внутрішніх справ України можна знайти у кількох факторах:

- Війна створює високий рівень стресу для всіх медичних працівників, особливо для тих, хто працює у військових організаціях. Постійне перебування у стані бойової готовності, велика кількість поранених, емоційна напруга від бачення наслідків бойових дій можуть впливати на рівень резильєнтності та залученості.
- Медичний персонал може працювати довгі зміни без достатнього відпочинку, що призводить до фізичного та психологічного виснаження.

Також отримані результати можна пояснити в залежності від гендерних та вікових особливостей досліджуваного персоналу організації:

- Молоді працівники (до 24 років) мають недостатній досвід і підготовку до роботи у стресових умовах, що може призводити до нижчого рівня залученості. Вони можуть відчувати себе менш впевненими у своїх здібностях і мати менш сформовані життєві цілі.
- Досвідчені працівники (45-60 років і старші) ймовірно, мають більший досвід та краще розуміння своїх професійних обов'язків, що сприяє високій резильєнтності та більшій визначеності життєвих цілей. Однак серед цієї групи можуть бути ті, хто відчуває вигоряння через довготривалу роботу у стресових умовах.
- Жінки (25-44 роки) демонструють високий або середній рівень резильєнтності, можливо через високий рівень емпатії та здатність краще справлятися зі стресовими ситуаціями завдяки підтримці колег і родини.

- Чоловіки (45-60 років), хоча багато хто з них показує високий рівень резильєнтності, частина учасників має низькі показники через вигоряння або особисті проблеми, пов'язані з довготривалою службою та важкими умовами праці.
- Старші працівники (45-60 років) можуть мати чіткіші життєві цілі та цінності, що сприяє високому рівню залученості.

Таким чином, результати дослідження можуть бути пояснені комбінацією вікових, гендерних, професійних та соціальних факторів, а також специфічних умов праці в контексті військового конфлікту.

Інтерпретація результатів кореляційного аналізу показників персоналу медичної організації «МВС України» демонструє важливі взаємозв'язки між різними аспектами резильєнтності, залученістю та іншими психологічними характеристиками. Враховуючи особливості вибірки, яка складається переважно з молодих і середнього віку старших медичних працівників госпіталю МВС України, які лікують військових під час війни, можна зробити кілька важливих висновків.

Прямий значущий зв'язок між загальною резильєнтністю та залученістю вказує на те, що зі збільшенням здатності працівників справлятися з життєвими труднощами та стресом зростає їхня залученість до роботи. Це особливо важливо для медичного персоналу, який працює в умовах війни, де високий рівень стресу та психологічних викликів є звичайним явищем. Залученість, у свою чергу, може підвищувати мотивацію та ефективність роботи, що критично важливо в умовах, коли необхідно надавати допомогу військовим.

Прямий значимий зв'язок між загальною резильєнтністю та резильєнтністю на робочому місці, може означати, що загальна резильєнтність людини, тобто її здатність справлятися з життєвими труднощами та стресом, тісно пов'язана з її резильєнтністю на робочому місці. Отриманий зв'язок підкреслює, що здатність справлятися з

труднощами в житті загалом тісно пов'язана зі здатністю адаптуватися до професійних викликів. Для медичного персоналу, який працює в стресових умовах війни, це означає, що загальні навички резильєнтності можна використовувати для підвищення їхньої ефективності на робочому місці. Для нашого дослідження це підкреслює важливість адаптації шкали резильєнтності на робочому місці, оскільки дані свідчать про те, що загальні навички резильєнтності значною мірою впливають на здатність працівників адаптуватися до викликів у професійному середовищі.

Виходячи з отриманих результатів статистичного аналізу за підшкалами резильєнтності на робочому місці, компонент резильєнтності – «покликання» є ключовим фактором, який сприяє залученості особи до її діяльності, особливо коли ця діяльність відображає особисті цінності та переконання. Це означає, що люди, які відчувають, що їхня робота має мету, відповідає їхнім основним цінностям, і дає їм почуття приналежності, схильні відчувати більшу залученість до життя. Прямий значущий зв'язок між покликанням як складовою резильєнтності на робочому місці та залученістю може бути пояснений тим, що люди, які сприймають свою діяльність як покликання, мають тенденцію бути більш залученими. Для медичного персоналу це особливо актуально, оскільки почуття місії та значущості своєї роботи може підвищувати мотивацію та залученість, що в свою чергу покращує якість наданої медичної допомоги.

Прямий значущий зв'язок між покликанням як складовою резильєнтності та загальним показником резильєнтності на робочому місці підкреслює важливість сенсу покликання у роботі для підвищення стійкості до стресів та викликів.

Значущий взаємозв'язок між здоров'ям як складовою резильєнтності на робочому місці та загальною резильєнтністю вказує на те, що фізичне здоров'я значною мірою впливає на здатність працівників адаптуватися до стресових ситуацій. Це особливо актуально для медичного персоналу, який піддається високому рівню фізичного та психологічного навантаження.

Взаємозв'язок між ціннісним життям як складовою залученості та загальною резильєнтністю свідчить про те, що працівники, які цінують своє життя та мають чіткі цінності, демонструють вищий рівень загальної резильєнтності. Це може бути пов'язано з тим, що ціннісне життя надає людям додаткову мотивацію та сенс, що допомагає їм справлятися з труднощами.

Значущий зв'язок між життєздійсненням як складовою залученості та загальною резильєнтністю вказує на те, що ті, хто більше зосереджений на досягненні своїх життєвих цілей і бачить у цьому сенс, здатні краще справлятися з труднощами та стресовими ситуаціями на робочому місці. Для медичного персоналу це означає, що цілеспрямованість та наявність життєвих цілей можуть підвищувати їхню стійкість до стресів.

Показник «автентичність» вказує на використання особистих сильних сторін, регуляції та залученості до ціннісного життя. Це може означати, що люди, які живуть автентично, схильні відчувати більшу залученість до діяльностей, які відповідають їхнім цінностям.

Показник «управління стресом» вказує на прямий значущий взаємозв'язок між використанням робочих та життєвих рутин, які допомагають керувати повсякденними стресорами, підтримувати баланс між роботою та особистим життям, забезпечувати час для релаксації, та бути залученими до ціннісного життя. Це може свідчити про те, що ефективно управління стресом може сприяти більшій залученості до активностей, які відповідають особистим цінностям індивіда.

Компонент «перспектива» вказує на важливість знаходження роботи, яка відповідає особистим цінностям і переконанням індивіда. Зворотний незначущий зв'язок даного показника може означати, що хоча це важливо для резильєнтності, це не обов'язково впливає на залученість або може впливати негативно, можливо через конфлікт між особистими цінностями та цілями організації.

Компонент резильєнтності – «взаємини», стосуються стилю роботи на робочому місці, які включають пошук зворотного зв'язку, порад та підтримки, а також надання підтримки іншим. Не значущий з цим компонентом може вказувати на те, що хоча співпраця є важливою, вона не є ключовим фактором, який визначає залученість працівників.

«Соціальна підтримка» стосується розвитку та особистих мереж підтримки, які можуть бути як всередині, так і за межами робочого місця. Незначущий зв'язок може свідчити про те, що мережі підтримки важливі, але не є вирішальними для залученості працівників.

В свою чергу, фактор «здоров'я» включає підтримання гарного рівня фізичної форми та здорового харчування. Незначущий зв'язок з цим компонентом резильєнтності також може вказувати на те, що залученість залежить від більш складної комбінації факторів, а не лише від фізичного здоров'я.

Виходячи з цього, певні аспекти резильєнтності можуть мати обмежений вплив на залученість. Важливо розглядати ці компоненти в ширшому контексті організаційної культури та індивідуальних особливостей працівників, щоб повністю зрозуміти їх вплив на залученість.

Отже, виходячи з проведеного дослідження, за допомогою статистичного аналізу отриманих результатів, ми виявили, що існує прямий значущий взаємозв'язок між резильєнтністю та залученістю. Це вказує на те, що вищий рівень резильєнтності може бути пов'язаний з більшою залученістю до різних видів діяльності. Однак, не всі компоненти резильєнтності однаково впливають на залученість. Деякі можуть мати сильніший вплив, тоді як інші можуть бути менш значущими або їх вплив може бути не таким прямим. Отримані результати свідчать про те, що резильєнтність, як загальна, так і на робочому місці, тісно пов'язана із залученістю, покликанням, здоров'ям та ціннісним життям. Це підкреслює важливість розробки стратегій, спрямованих на підвищення резильєнтності медичного персоналу, особливо в умовах війни. Адаптація шкали

резильєнтності та впровадження програм, які підтримують ціннісне життя, відчуття покликання та фізичне здоров'я, можуть значно покращити здатність працівників справлятися зі стресами та підвищити їхню залученість та ефективність.

ВИСНОВКИ

В рамках наукового дослідження взаємозв'язку резильєнтності та залученості персоналу організації, нами було виконано ряд поставлених завдань, а саме:

1. Здійснено аналіз теорій та підходів вітчизняних та зарубіжних вчених, які займалися дослідженням резильєнтності та залученості, що дало нам змогу визначити сутність цих психологічних явищ. Було виявлено, що сутність резильєнтності – це здатність психологічно впоратися з кризою та/або швидко повернутися до передкризового стану. В свою чергу залученість - це емоційно-інтелектуальний стан, який спонукає та заохочує співробітників до досягнення максимальної ефективності та забезпечує тривалу зібраність у вирішенні професійних завдань незалежно від віку, статі та умов праці в компанії.

2. Розкрито особливості резильєнтності та залученості в контексті професійної діяльності особистості, що в свою чергу дало нам змогу виявити, що резильєнтність на робочому місці розглядається відносно професійних невдач та труднощів. Резильєнтність є однією з основних конструкцій позитивної організаційної поведінки і привернула увагу вчених та практиків. Дослідження виявили певні характеристики особистості, особистісні ресурси (наприклад, самоефективність, баланс між роботою та особистим життям, соціальні компетенції), особисте ставлення (наприклад, відчуття мети, відданість роботі), позитивні емоції та робочі ресурси (наприклад, соціальна підтримка, позитивний організаційний контекст) як потенційні чинники стійкості на робочому місці. Вивчивши загальні підходи дослідників в цій галузі, ми дійшли висновку, що залученість може розглядатися як інтегральний показник цінностей та проактивності персоналу.

3. В рамках дипломної роботи нам було розпочато процедуру адаптації англomовної методики «Шкала резильєнтності на робочому місці» П. Вінвудта. Дослідження взаємозв'язку резильєнтності та залученості

персоналу дозволило оцінити валідність і надійність шкали для її подальшої ефективної адаптації. Адаптуючи цю шкалу, ми зможемо точніше вимірювати та покращувати резильєнтність на робочому місці, що, в свою чергу, сприятиме підвищенню ефективності та благополуччя працівників.

4. На емпіричному етапі дослідження ми виявили переважно середній рівень прояву всіх досліджуваних нами психологічних явищ серед персоналу Центрального Госпіталю «МВС». Результати дозволили виявити особливості рівня прояву психологічних явищ в залежності від статевих та вікових особливостей вибірки.

5. За допомогою статистичного аналізу, ми з'ясували, що існує позитивний кореляційний зв'язок між резильєнтністю та залученістю. Таким чином, зі збільшенням резильєнтності зазвичай спостерігається зростання залученості, і навпаки. Це вказує на те, що вищий рівень резильєнтності може бути пов'язаний з більшою залученістю до різних видів діяльності. Однак, не всі компоненти резильєнтності однаково впливають на залученість. Деякі можуть мати сильніший вплив, тоді як інші можуть бути менш значущими або їх вплив може бути не таким прямим.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Аршава І.Ф. Аспекти імпліцитної діагностики емоційної стійкості людини: моногр. / І.Ф. Аршава, Е.Л. Носенко – 2008. – 17-18 с.
2. Безугла Т.В. (2018). Термінологічний зміст поняття «стійкість персоналу» та його взаємозв'язок із спорідненими поняттями предметної сфери. *Моделювання регіональної економіки*. Вип. 1(31). С. 196–205.
3. Бей А.В. Управління розвитком персоналу як метод забезпечення високого рівня залученості працівників. *ModernEconomics*. 2018. URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/issue/8-2018/UKR/bei.pdf>. (дата звернення: 19.01.2024).
4. Вартанова, О.В. (2023). Онтологія загальної сфери дискурсу «резильєнтність персоналу». *Таврійський науковий вісник*. Серія: Економіка, (15), 144-150. DOI: <https://doi.org/10.32782/2708-0366/2023.15.17> (дата звернення: 19.01.2024).
5. Василик А.В., Кравченко А.Є. Сучасні практики формування залученості персоналу в компаніях. *Бізнес Інформ*. 2020. №4. С. 398–403. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-4-398-403>.
6. Гошовський Я. Ревіталізація депривованої особистості: концептуальні засади. Ревіталізація психогенези депривованої особистості: монографія / за заг. ред. Я. Гошовського. Луцьк: Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, 2015. 10–41.
7. Калько І.Р., Марценюк О.В. Залученість персоналу як один із методів формування ефективної роботи організації. 2020. URL: <https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/8454>. (дата звернення: 17.01.2024)
8. Калько І.Р., Марценюк О.В. Залученість персоналу як один із методів формування ефективної роботи організації. 2020. URL: <https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/8454>. (дата звернення: 17.01.2024)
9. Келлехер Б. 10 факторів залученості персоналу. URL: http://www.trud.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=84A51E4419ABEC E317A68369948A09F9?art_id=387586&cat_id=52834

10. Лисиця Н.М., Войтович Н.Г. Залученість персоналу підприємства у процес формування соціально-трудових відносин. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2017. № 6. С. 106–113. URL: <https://chmnu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/07/Lisitsya-N.M.-Vojtovich-N.G..pdf> (дата звернення: 17.01.2024)
11. Маркасян П., HRDirector в компанії Wentrum. Дослідження залученості персоналу або як «увімкнути» своїх співробітників по максимуму. <https://bezpeka.isu.net.ua/news/501409-doslidzhennya-zaluchenosti-personalu-abo-yak-uvimknuti-svoikh-spivrobitnikiv-po> (дата звернення: 17.01.2024)
12. Нові тренди у сфері управління персоналом: огляд «Ernst & Young». ЕВА. 2018. URL: <https://eba.com.ua/novitrendy-u-sferi-upravlinnya-personalom-oglyad-ey/>. (дата звернення: 19.01.2024).
13. Паскевська Ю. А. РЕЗИЛІЄНТНІСТЬ ЯК ПСИХОЛОГІЧНИЙ РЕСУРС ПЕРСОНАЛУ ПЕНІТЕНЦІАРНИХ УСТАНОВ. *Психологічний часопис*. 2022. Т. 8, № 1 (57). С. 110.
14. Пічурін В. В. Копінг-стратегії студентів і психологічна готовність до професійної праці / В. В. Пічурін // Педагогіка, психологія та медикобіологічні проблеми фізичного виховання і спорту. – 2015. – № 2. – 53–59 с.
15. Праця і соціально-трудові відносини : словник-довідник / за ред. В. М. Данюка. Київ : КНЕУ, 2018. 451 с.
16. Пфеффер Дж. Особистісні якості як джерело влади та впливу. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=8636> (дата звернення: 19.01.2024).
17. Словник іншомовних слів. URL: <http://surl.li/kuxct> (дата звернення: 15.01.2024).
18. Трофімов А.Ю. Феномен «організаційна лояльність персоналу» як наукова проблема. *Сучасний вимір психології та педагогіки: Збірник тез наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції* (м.

Львів, 22–23 травня 2020 року). Львів: ГО «Львівська педагогічна спільнота». 2020. С. 77–81. URL: <http://eportfolio.kubg.edu.ua/data/conference/5409/document.pdf#page=77> (дата звернення: 17.01.2024).

19. Труніна І. М., Безугла Т. В. (2018) Онтологія загальної сфери дискурсу «стійкість персоналу». *Моделювання регіональної економіки*. 2018. Вип. 2(32). С. 6675.

20. Штепа О. С. Особистісна зрілість як передумова становлення психологічної ресурсності людини. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка. Київ, 2013. Том.11. Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. Вип.8. Ч.2. 576–584 с

21. Щетініна Л., Рудакова С., Данилевич Н., Полиця З. Управління замученістю персоналу: концепція та оцінювання. *Проблеми економіки*. 2017. № 1. С.277-283. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pekon_2017_1_39. (дата звернення: 17.01.2024).

22. Щетініна Л.В., Яструбинська А.Є. Оцінювання залученості персоналу: значення, вимоги та практичні рекомендації. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2017. № 2 (14). С. 259–266. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2017_2_25

23. 2018 Deloitte Global Human Capital Trends. URL: [Deloitte-Global-Human-Capital-Trends-2018-6.pdf](https://www2.deloitte.com/global/human-capital-trends-2018-6.pdf). (дата звернення: 19.01.2024)

24. Borah N., Barua M. Employee Engagement: A Critical Review of Literature. *Journal of Organization & Human Behaviour*. 2018. Vol. 7 (4). P. 22–30. URL: <http://publishingindia.com/johb/48/employee-engagement-a-critical-review-of-literature/780/5421/> (дата звернення: 17.01.2024)

25. Coulson-Thomas C. Responsible Leadership and Engaging and Retaining Talent. *Effective Executive*. 2019. Vol. XXII. No. 4. P. 7–21.

26. Jim Harter is. Dismal Employee Engagement Is a Sign of Global Mismanagement. URL: <https://www.gallup.com/workplace/231668/dismal->

employee-engagement-sign-global-mismanagement.aspx. (дата звернення: 10.01.2024)

27. Kobasa S.C. Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1979. Vol 37. 1-11. Vol. 42. 168-177.

28. Nikolic T. M., Peric N., Necak M. The Role of Employee Engagement in Performance Management. *World Applied Sciences Journal*. 2019. Vol. 37 (7). P. 609–616. DOI: 10.5829/idosi.wasj.2019.609.616

29. Niranjana S., Thomas. M. The Impact of Employee Engagement on Employee Loyalty. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development (IJTSRD)*. 2018. Vol. 2. Issue 3. P. 324–331. (дата звернення: 15.01.2024).

30. Watson M., Kuofie M., Dool R. Relationship between Spiritually Intelligent Leadership and Employee Engagement. *Journal of Marketing and Management*. 2018. Vol. 9 (2). P. 1–24.

ДОДАТКИ

Додаток А

Шкала резильєнтності на робочому місці (RAW Scale, П.Вінвуд, Р.Колон, К.МакІОен)

Будь ласка, прочитайте уважно наведені твердження та вкажіть міру своєї згоди з кожним з них за шкалою від 0 до 6 (0 – зовсім не згоден, 6 – повністю згоден).

1. У мене є важливі основні цінності, яких я твердо дотримуюсь у своїй роботі
2. Я можу змінити свій настрій на роботі, коли мені це потрібно
3. Я знаю свої власні сильні сторони і регулярно використовую їх у своїй роботі
4. Робота, якою я займаюся, допомагає досягти мети в житті
5. Моя робота – це середовище, де я відчуваю себе на своєму місці
6. Робота, яку я виконую, добре відповідає моїм особистим цінностям і переконанням
7. Загалом я ціную те, що маю в своєму робочому оточенні
8. Коли на роботі все йде не так, це зазвичай затьмарює інші сфери мого життя
9. Ніщо на роботі мене ніколи по-справжньому не бентежить довго
10. Негативні люди на роботі, як правило, пригнічують мене
11. Я обов'язково роблю перерви, щоб зберегти свої сили та енергію, коли важко працюю
12. Я розробив декілька надійних способів розслабитися, коли перебуваю під тиском на роботі
13. Я розробив декілька надійних способів впоратися з особистим стресом через складні події на роботі
14. Я стежу за тим, щоб моя робота не домінувала в моєму особистому житті
15. Я часто прошу відгуків, щоб покращити свою роботу
16. Я вірю в те, що потрібно надавати допомогу своїм колегам по роботі, а також просити про це їх
17. Я дуже охоче відзначаю зусилля та успіхи інших на моєму робочому місці
18. Я маю хороший рівень фізичної підготовки
19. Я уважно ставлюся до правильного та здорового харчування
20. У мене є друзі на роботі, на підтримку яких я можу покластися, коли мені це потрібно
21. У мене є сильна та надійна мережа колег, які підтримують мене на роботі

Результат перевірки кваліфікаційної роботи на ознаки академічного плагіату



Ім'я користувача:
Педагогіки та психології Кучерява Катерина

ID перевірки:
1016346031

Дата перевірки:
11.06.2024 09:12:06 EEST

Тип перевірки:
Doc vs Internet + Library

Дата звіту:
11.06.2024 11:53:32 EEST

ID користувача:
100005735

Назва документа: Місайлова К.В._Взаємозв'язок резильєнтності та залученості життя персоналу організації

Кількість сторінок: 59 Кількість слів: 12833 Кількість символів: 98771 Розмір файлу: 295.39 KB ID файлу: 10161477

12.1% Схожість

Найбільша схожість: 4.61% з Інтернет-джерелом (<https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/pdf/68/945.pdf>)

9.86% Джерела з Інтернету 262 Сторінка 61

5.44% Джерела з Бібліотеки 415 Сторінка 63

0% Цитат

Вилучення цитат вимкнене

Вилучення списку бібліографічних посилань вимкнене

0% Вилучень

Немає вилучених джерел