

МЕТОДИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ

УДК: 159.98

О. Кокун, член-кор. НАПН України, д.психол.н., проф., заст. директора (ORCID 0000-0003-1793-8540)

Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, Київ

ОПИТУВАЛЬНИК ПРОФЕСІЙНОЇ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ (УКРАЇНСЬКА ВЕРСІЯ)

Актуальність проблеми зміцнення життєстійкості особистості в різних сферах життєдіяльності зумовлює необхідність удосконалення сучасного інструментарію діагностики життєстійкості, зокрема, професійної життєстійкості. Аналіз тенденцій розробки діагностичного інструментарію життєстійкості дозволяє констатувати поступове зменшення кількості запитань в методиках з 50–100, у перших варіантах, до 15–25 – у сучасних, а також необхідність розробки нового діагностичного інструменту, який враховує професійну специфіку життєстійкості.

Розроблений «Опитувальник професійної життєстійкості» містить 24 запитання і засновується на змістовній основі трьох взаємопов'язаних складових життєстійкості – контроль, включеність, та прийняття виклику (control, commitment, challenge), у кожній із яких нами виділено ще чотири компоненти: емоційний, мотиваційний, соціальний і власне професійний. Завдяки цьому, опитувальник на основі 24 пунктів надає можливість визначити вісім показників професійної життєстійкості (*загальний рівень професійної життєстійкості*, а також ступінь вираженості його *трьох складових та чотирьох компонентів*).

Опитувальник стандартизовано згідно із загальноприйнятою процедурою на вибірці 452 осіб із визначенням нормативних даних. Його апробація показала наявність достатньо високої внутрішньої узгодженості, а також конкурентної валідності, яку засвідчують достовірні кореляційні зв'язки його шкал з показниками Самоактуалізаційного тесту Е. Шострома, Методики "Вивчення задоволеності своєю професією та роботою", Модифікації опитувальника на професійне "вигорання" та деформацію, Шкали самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Методики «Мотивація професійної діяльності» К. Замфір у модифікації А. Реана, Методики виявлення "Комунікативних та організаційних здібностей" – КОЗ-2 та Опитувальника професійного самоздійснення.

Також показано можливість відносно легкого адаптування опитувальника для користувачів під специфіку певної професійної діяльності. Перспективи подальших досліджень полягають у апробації «Опитувальника професійної життєстійкості» в різних професійних сферах.

Ключові слова: життєстійкість, професійна життєстійкість, військово-професійна життєстійкість, діагностика життєстійкості, стрес.

Вступ. Дослідження життєстійкості особистості, в тому числі й особливостей життєстійкості в різних професійних сферах, вважається одним із пріоритетних

напрямів сучасної світової психології. Це пов'язано з тим, що саме життєстійкість людини є основою її ефективності в різних сферах життєдіяльності та передумовою

збереження фізичного та психічного здоров'я в несприятливих умовах. Актуальність даної проблеми останнім часом істотно зросла через стрімке посилення для людства стресового навантаження внаслідок пандемії COVID-19. Однією із важливих складових вирішення проблеми сприяння зміцненню життєстійкості людини в є розробка та удосконалення сучасного інструментарію діагностики життєстійкості, зокрема, професійної.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У науковий обіг поняття «hardiness» ввійшло після появи публікацій S. Kobasa та S. Maddi кінця 70-х – першої половини 80-х років минулого століття, присвячених феномену «hardiness» менеджерів телефонної компанії [17-19]. В російсько- та україномовній науковій літературі, завдяки науковому перекладу Д. Леонтєва, як еквівалент цього поняття став використовуватися термін «життєстійкість» [4].

У подальшому дослідження життєстійкості активно розпочалися і нині широко продовжуються й у інших професійних сферах, сферах освіти, здоров'я, спорту, діяльності силових структур тощо. Слід зазначити, що найбільшу увагу було приділено вивченню значення життєстійкості для успішної військово-професійної підготовки та діяльності військовослужбовців, а також здатності цієї якості попереджувати негативні наслідки для їх здоров'я після сильних стресових впливів. Серед таких досліджень можна виділити виконані під керівництвом P. Bartone [7-9], а також S. Hystad [14, 15], Å. Thomassen [23, 24] та багатьох інших науковців. Також можна назвати дослідження, присвячені представникам інших

професій з особливими умовами діяльності – поліцейських [13, 16] та пожежників [12].

Загалом, аналіз вищевказаних та багатьох інших досліджень життєстійкості переконливо показує її виняткову та багатоаспектну значимість, як для людини та суспільства в цілому, так і для всіх галузей професійної діяльності та освіти. Зокрема, в численних дослідженнях на різних вибірках доведена її здатність у значній мірі зумовлювати навчальну та професійну ефективність, стресостійкість, мотивацію, адаптивність, креативність, фізичну та психічну витривалість, **психологічне благополуччя**, професійну спрямованість, емоційну стабільність тощо. Крім того, показано її виняткове значення щодо попередження прояву різних несприятливих особистісних проявів – професійного вигорання, посттравматичних та інших розладів психічного здоров'я, зловживання алкоголем, депресії, трудоголізму тощо.

Щодо діагностики життєстійкості, то за більше, ніж чотири десятиліття її досліджень було розроблено велику кількість методик, а також їх модифікацій та адаптацій на різні мови. Найбільш відомими серед них є: *The Personal Views Survey* (Опитувальник особистісних поглядів), початкова версія якого містила 101 пункт; *The Hardiness Survey* (Опитувальник життєстійкості) з першою версією на 65 пунктів; та *The Dispositional Resilience Scale* (Шкала диспозиційної стійкості), перший варіант якої містив 45 запитань. В Україні найбільшої відомості набула російська адаптація (та її переклади українською)

опитувальника S. Maddi *The Hardiness Survey*, що опублікована Д. Леонтєвим та Є. Рассказовою під назвою *Тест життєстійкості* [4].

Лише за останнє десятиліття з'явилося чимало публікацій щодо використання таких нових методик дослідження життєстійкості як: *The Psychological Hardiness Questionnaire* на 27 запитань [5], *The Connor-Davidson Resilience Scale* на 25 запитань [6], *The Resistant Personality Questionnaire* на 21 запитання [10], *The Academic Hardiness Scale* на 18 запитань [11], *The Brief Resilience Scale* на 21 запитання [20] і 6 запитань [22] та ін. Вищенаведене дає можливість засвідчити тенденцію поступового зменшення кількості запитань в методиках діагностики життєстійкості, оскільки переважна більшість сучасного діагностичного інструментарію для її дослідження складається з 15–25 запитань (пунктів).

Разом з тим, можна констатувати, що хоча підставою для виокремлення феномену життєстійкості й послужили результати досліджень в професійній сфері (менеджери Illinois Bell Telephone), у подальшому його «професійне» змістовне наповнення, в результаті досліджень на найрізноманітніших вибірках, стало використовуватися в більш узагальненому змісті. Однак, таке «узагальнене» представлення життєстійкості, вважаємо, є не цілком коректним, внаслідок того, що її рівень у тієї ж самої людини може суттєво відрізнятись в різних сферах. Так, людина може мати у професійній сфері достатньо високий рівень життєстійкості і набагато нижчий – у побутовій, чудово справлятися зі складним навчанням і виявлятися

цілковиту безпорадність в міжособистісних стосунках тощо. Зокрема, й А. Skomorovsky та К. Sudom [21] обґрунтовують необхідність використання поняття «військово-специфічної життєстійкості», що, на їх думку, є більш точним предиктором ефективності діяльності та психологічного благополуччя військовослужбовців, ніж загальна життєстійкість, та передбачає розробку специфічно-відповідного діагностичного інструментарію.

Мета статті. У зв'язку актуальністю діагностики саме професійно-специфічних аспектів життєстійкості та з тим, що в жодному з наведеного нами вище переліку методик дослідження життєстійкості чіткий фокус на професійних аспектах є відсутнім й виникла необхідність розробки нового діагностичного інструменту – *Опитувальника професійної життєстійкості*, зміст, процедуру розробки та психометричні показники якого ми викладемо у цій статті.

Методи та методика дослідження. При розробці опитувальника ми спиралися на обґрунтоване нами [3] визначення *професійної життєстійкості* як *системної особистісно-професійної властивості*, що формується в фахівця впродовж професійного життя, виявляючись у певному рівні включеності в професійну діяльність, контролі за нею та прийнятті «професійних викликів», і забезпечує його здатність протистояти несприятливим обставинам в роботі, запобігаючи розвитку професійної дезадаптації, розладам здоров'я та забезпечуючи особистісно-професійне зростання.

Результати. У концептуальну

основу *Опитувальника професійної життєстійкості* було покладено три взаємопов'язані складові життєстійкості, визначені у відомих роботах S. Kobasa, S. Maddi та ін. – контроль, включеність, та прийняття виклику (control, commitment, challenge). У даному контексті, слід зауважити, що, ми не згодні з вірністю відомого перекладу Д. Леонт'єва [4] останньої складової «challenge» як «прийняття ризику», оскільки найбільш точним перекладом цього слова з англійської мови є «виклик». Саме тому у нашій інтерпретації вона визначена як «прийняття виклику».

У кожній із вищезазначених складових професійної життєстійкості при розробці опитувальника нами виділені ще чотири компоненти: емоційний, мотиваційний, соціальний і професійний. Відповідно, опитувальник надає можливість визначити загальний рівень професійної життєстійкості, а також ступінь вираженості його

трьох складових та чотирьох компонентів.

Опитувальник складається з 24 запитань, на кожне з яких пропонується 5 варіантів відповіді, розташованих за порядковою шкалою зростання вираженості ознаки зліва направо (див. Додаток, в якому представлено версію бланка опитувальника українською мовою). Відому шкалу Лайкерта, що застосовується у більшості інших методиках діагностики життєстійкості, було вирішено не використовувати, оскільки ця шкала, у нашому випадку, не здатна у повній мірі відобразити специфіку можливих відповідей на різні запитання.

При підрахунку результатів вибір крайньої лівої відповіді дорівнює 0 балам, другої зліва – 1 балу, третьої – 2 балам, четвертої – 3 балам, п'ятої – 4 балам). Кількісні результати опитувальника професійної життєстійкості підраховуються згідно з нижченаведеним ключем.

№	Показники професійної життєстійкості	№№ питань
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	1 – 24
2	Рівень професійної включеності	1,4,7,10,13,16,19,22
3	Рівень професійного контролю	2,5,8,11,14,17,20,23
4	Рівень професійного прийняття виклику	3,6,9,12,15,18,21,24
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	1,2,3,13,14,15
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	4,5,6,16,17,18
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	7,8,9,19,20,21
8	Рівень власне професійного компоненту професійної життєстійкості	10,11,12,22,23,24

Дослідження, на основі результатів яких отримано показники стандартизації, здійснювалися на діагностичному інтернет-сайті <http://prof-diagnost.org>. У

дослідженнях взяло участь 452 користувача Інтернет (205 чоловіків та 247 жінок) із різних країн (73% склали жителі України). Вік досліджуваних – від 18 до 77 років

($M = 35,93$; $SD = 13,97$). З них у віці до 25 років включно виявилось 124 (27,4%) особи; у віці 26 – 30 років – 53 (11,7%) осіб; 31 – 40 років – 100 (22,1%) осіб; 41 – 50 років – 94 (20,8%) осіб; 51 рік і старші – 81 (17,9%) осіб.

Обговорення результатів.

Стандартизація опитувальника здійснювалася згідно із загальноприйнятою процедурою [1, 2]. Виявилось, що показники чоловіків та жінок за загальний рівень професійної життєстійкості є майже ідентичними ($M = 61,28$ та $61,27$). Тому показники стандартизації та нормативні дані Опитувальника професійної життєстійкості (таблиці 1 та 2) подані без диференціації за

статтю. Певні достовірні відмінності (але у абсолютному плані не суттєво виражені) між чоловіками та жінками наявні лише за шкалами професійної включеності, професійного прийняття виклику та емоційного компоненту професійної життєстійкості

Коефіцієнт Кронбаха (α) шкал професійних включеності, контролю та прийняття виклику склав 0,74; шкал емоційного, мотиваційного, соціального та професійного компонентів професійної життєстійкості – 0,79; всіх семи шкал разом – 0,89. Такі показники характеризують внутрішню узгодженість опитувальника як достатню.

Табл. 1. Показники стандартизації Опитувальника професійної життєстійкості

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

Наведені в таблиці показники свідчать, що за кількісною враженістю така складова професійної життєстійкості як професійна включеність дещо поступається професійному контролю та прийняттю виклику. А серед чотирьох компонентів професійної життєстійкості порівняно найбільш вираженим є мотиваційний, а найменш вираженим – соціальний.

При нормуванні, для визначення кількісних меж п'яти градацій рівня професійної життєстійкості, нами

використовувався крок у 20% отриманого розподілу показників на всій вибірці (таблиця 2).

Для опитувальника властива достатньо висока конкурентна валідність, про що, зокрема, свідчить наявність достовірних кореляційних зв'язків різних його шкал з:

1) шкалами Самоактуалізаційного тесту Е. Шострома (до $r = 0,42$);

2) показником ступеню задоволеності професією і роботою Методики "Вивчення задоволеності

своєю професією та роботою" (до $r = 0,34$);

3) показниками професійного "вигорання" та деформації методики Модифікація опитувальника на професійне "вигорання" та деформацію (до $r = -0,27$);

4) професійною самоефективністю за Шкалою самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема (до $r = 0,28$);

5) показником внутрішньої мотивації професійної діяльності за методикою Мотивація професійної діяльності К. Замфір у модифікації А. Реана (до $r = 0,25$);

6) показниками Методики виявлення "Комунікативних та організаційних здібностей" – КОЗ-2 (до $r = 0,54$);

7) показниками Опитувальника професійного самоздійснення (до $r = 0,3$).

Табл. 2. Нормативні дані показники загального рівня професійної життєстійкості (у балах)

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

Слід зазначити, що запропонований опитувальник дозволяє користувачам, за необхідності, його легко адаптувати під специфіку певної професійної діяльності. Зокрема, при його використанні для досліджень з військовослужбовцями замість терміну «професійна життєстійкість» в усіх випадках нами вживався термін «військово-професійна життєстійкість», а в самому тексті питань опитувальника слова «робочі» та «професійні» було замінено на «службові».

Наприклад, «загальний рівень професійної життєстійкості» замінено на «загальний рівень військово-професійної життєстійкості», а питання «Чи подобається Вам постійно бути в курсі своїх робочих справ?» сформульовано як «Чи подобається Вам постійно бути в курсі своїх службових справ?».

питання «Якою мірою виникнення на роботі нестандартної ситуації підвищує Вашу професійну відповідальність?» – як «Якою мірою виникнення нестандартної ситуації підвищує Вашу службову відповідальність?» тощо.

Висновки. Актуальність проблеми зміцнення життєстійкості особистості в різних сферах життєдіяльності зумовлює необхідність удосконалення сучасного інструментарію діагностики життєстійкості, зокрема, професійної життєстійкості. Аналіз тенденцій розробки діагностичного інструментарію життєстійкості дозволяє констатувати поступове зменшення кількості запитань в методиках з 50 – 100, у перших варіантах, до 15–25 – у сучасних, а також необхідність розробки нового діагностичного інструменту, який

враховує професійну специфіку життєстійкості.

«Опитувальник професійної життєстійкості» нами розроблено на змістовній основі відомих трьох взаємопов'язаних складових життєстійкості – контроль, включеність, та прийняття виклику (control, commitment, challenge), у кожній із яких виділено ще чотири компоненти: емоційний, мотиваційний, соціальний і власне професійний. Опитувальник містить 24 запитання, на кожне з яких пропонується 5 варіантів відповіді, розташованих за порядковою шкалою зростання вираженості ознаки зліва направо. Завдяки такому прогресивному підходу, опитувальник на основі 24 пунктів надає можливість визначити вісім показників професійної життєстійкості (*загальний рівень професійної життєстійкості, а також ступінь вираженості його трьох складових та чотирьох компонентів*).

Опитувальник стандартизовано згідно із загальноприйнятою процедурою. Для нього визначено нормативні дані. Його апробація показала наявність достатньо високої внутрішньої узгодженості та конкурентної валідності. Також показано можливість відносно легкого адаптування опитувальника для користувачів під специфіку певної професійної діяльності.

Перспективи подальших досліджень полягають у апробації «Опитувальника професійної життєстійкості» в різних професійних сферах.

Література

1. Бодалев, А. А., Столин, В. В. *Общая психодиагностика*. СПб.: Речь, 2003. 439 с.

2. Бурлачук, Л. Ф. *Психодиагностика*, СПб: Питер. 2003. 350 с.

3. Кокун О.М. Професійна життєстійкість особистості: аналіз феномена. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. 2020. Том. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. Вип. 20. С. 68-81.

4. Леонтьев Д. А., Рассказова Е. И. *Тест жизнестойкости*. Москва: Смысл, 2006. 63 с.

5. Azarian A., Asghar A., Habibi E. Relationship between psychological hardiness and emotional control index: a communicative approach. *International Journal of Medical Research & Health Sciences*. 2016. Vol. 5(5). P. 216–221.

6. Bahadorikhosroshahi J., Habibi-Kaleybar R. The comparison of psychological hardiness and resilience against educational stressors among veterans and non-veterans students. *Pajoohande*. 2017. Vol. 22(1). e11. <http://pajoohande.sbmu.ac.ir/article-1-2401-en.html>

7. Bartone P. T. Resilience under military operational stress: can leaders influence hardiness? *Military Psychology*. 2006. Vol. 18(s). P. 131–148. <https://doi.org/10.1207/s15327876mp1803s>

8. Bartone P. T., Kelly D. R., Matthews M. D. Psychological hardiness predicts adaptability in military leaders: a prospective study. *International Journal of Selection and Assessment*. 2013. Vol. 21(2). P. 200–210. <https://doi.org/10.1111/ijasa.12029>

9. Bartone P. T., Homish G. H. Influence of hardiness, avoidance

coping, and combat exposure on depression in returning war veterans: A moderated-mediation study. *Journal of Affective Disorders*. 2020. Vol. 265. P. 511–518.

<https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.01.127>

10. Calvo J. A., García G. M. Hardiness as moderator of the relationship between structural and psychological empowerment on burnout in middle managers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2018. Vol. 91(2). P. 362–384.

URL:

<https://doi.org/10.1111/joop.12194>

11. Creed P. A., Conlon E. G., Dhaliwal K. Revisiting the Academic Hardiness Scale: Revision and revalidation. *Journal of Career Assessment*. 2013. Vol. 21(4). P. 537–554.

<https://doi.org/10.1177/1069072712475285>

12. De la Vega R., Ruiz R., Gómez J., Rivera O. Hardiness in professional Spanish firefighters. *Perceptual and Motor Skills*. 2013. Vol. 117(2). P. 608–614.

<https://doi.org/10.2466/15.PMS.117x19z4>

13. Fyhn T., Fjell K. K., Johnsen B. H. Resilience factors among police investigators: Hardiness-commitment a unique contributor. *Journal of Police and Criminal Psychology*. 2016. Vol. 31(4). P. 261–269.

<https://doi.org/10.1007/s11896-015-9181-6>

14. Hystad S. W., Eid J., Laberg, J. C. Psychological hardiness predicts admission into Norwegian military officer Schools. *Military psychology*. 2011. Vol. 23(4). P. 381–389.

<https://doi.org/10.1080/08995605.2011.589333>

15. Hystad S. W., Olsen O. K., Espevik R., Säfvenbom R. On the stability of psychological hardiness: a three-year longitudinal study. *Military Psychology*. 2015. Vol. 27(3), P. 155–168.

<https://doi.org/10.1037/mil0000069>

16. James B. J., Wilson W., McMains M. J. An examination of stress hardiness, dysphoria, and anger among police recruits exposed to stressful police academy training. *Journal of Police and Criminal Psychology*. 2006. Vol. 21(2), P. 37–54.

<https://doi.org/10.1007/BF02855683>

17. Kobasa S. C. Stressful life events, personality and health: an inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1979. Vol. 37(1). P. 1–11.

<https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.1.1>

18. Kobasa S., Hilker R. R. J., Maddi S. Who stays healthy under stress? *Journal of Occupational Medicine*. 1979. 21(9). P. 595–598.

19. Kobasa S., Maddi S., Kahn S. Hardiness and health: a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1982. Vol. 42(1). P. 168–177.

<https://doi.org/110.1037/0022-3514.42.1.168>

20. Mazerolle S. M., Eason C. M., Goodman A. An examination of relationships among resiliency, hardiness, affectivity, and work-life balance in collegiate athletic trainers. *Journal of athletic training*. 2018. Vol. 53(8). P. 788–795.

<https://doi.org/10.4085/1062-6050-311-17>

21. Skomorovsky A., Sudom K.A. Psychological well-being of Canadian forces officer candidates: The unique roles of hardiness and personality. *Military Medicine*. 2011. Vol. 176(4). P. 389–396.

22. Smith B. A., Dalen J., Wiggins K. T., Tooley E., Christopher P. J., Bernard J. F. The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*. 2008. Vol. 15(3). P. 194-200. <https://doi.org/10.1080/10705500802222972>

23. Thomassen Å. G., Hystad S. W., Johnsen B. H., Johnsen G. E., Laberg J. C., Eid J. The combined influence of hardiness and cohesion on

mental health in a military peacekeeping mission: A prospective study. *Scandinavian Journal of Psychology*. 2015. Vol. 56(5). P. 560–566. <https://doi.org/10.1111/sjop.12235>

24. Thomassen Å. G., Hystad S. W., Johnsen B. H., Johnsen G. E., Bartone P. T. The effect of hardiness on PTSD symptoms: A prospective mediational approach. *Military Psychology*. Vol. 30(2). P. 142–151. <https://doi.org/10.1080/08995605.2018.1425065>

Додаток

Опитувальник професійної життєстійкості (дослідницький бланк)

ПІБ _____
вік ___ стать ___ професія _____ посада _____
стаж роботи на посаді _____ загальний стаж роботи за професією _____

Інструкція: Будь ласка, дайте відповіді на нижченаведені запитання, обвівши кружечком відповідне твердження (тільки одне із запропонованих, що найбільше підходить за кожним запитанням).

№	Запитання	Варіанти відповіді				
		взагалі не отримую	іноді	періодично	часто	постійно
1	Як часто Ви отримуєте задоволення саме від процесу своєї роботи?					
2	Чи подобається Вам постійно бути в курсі своїх робочих справ?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
3	Чи виникає у Вас стан певного піднесення, коли доводиться братися за нестандартні робочі справи?	ніколи	іноді	періодично	часто	завжди
4	Якою мірою у Вас виражений потяг постійно бути в курсі всіх своїх робочих	відсутній	невисокій	середній	достатньо виражений	високий

	справ?					
5	Чи потрібне, на Вашу думку, чітке планування роботи?	ні	скоріше ні	коли як	майже завжди	завжди
6	Якою мірою виникнення на роботі нестандартної ситуації підвищує Вашу професійну відповідальність?	ніяк	неістотно	певною мірою	істотно	дуже сильно
7	Наскільки Вас захоплює взаємодія з колегами при розв'язанні поставлених завдань?	зовсім ні	незначно	певною мірою	значно	дуже сильно
8	Чи вважаєте Ви, що постійний взаємний контроль за діяльністю колег на роботі (в розумних межах) йде їй на користь?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
9	Якою, на Вашу думку, має бути природна реакція групи колег, що спільно працюють, на виникнення нештатних ситуацій?	розгубленість	цілковитий спокій	залежно від обставин	мобілізованість	повна мобілізованість
10	Як часто у своїх думках Ви повертаєтесь до фахових справ поза роботою?	ніколи	іноді	періодично	часто	постійно
11	Як часто Ви перевіряєте відповідність поставлених на роботі завдань тому, як вони виконуються?	ніколи	іноді	періодично	часто	постійно
12	Чи згодні Ви з	не	більше не	не завжди	здебільш	повністю

	тим, що ефективно професійне зростання фахівця неможливе без постійного розв'язання ним нестандартних та відповідальних завдань?	згодний	згодний, ніж згодний	згодний	ого згодний	згодний
13	Як часто Ви стикаєтесь у процесі своєї роботи з чимось цікавим та (чи) вартим уваги?	ніколи	іноді	періодично	часто	завжди
14	Як часто у Вас виникає занепокоєння, коли з якихось причин стає неможливим передбачити особливості своєї роботи наперед?	ніколи	іноді	періодично	часто	завжди
15	Чи сильно псується у Вас настрій, коли на роботі доводиться вирішувати непередбачувані ситуації?	дуже сильно	істотно	певною мірою	неістотно	зовсім не псується
16	Як часто обставини Вашої роботи складаються так, що доводиться постійно тримати у фокусі уваги свої робочі справи?	дуже рідко	рідко	періодично	часто	постійно
17	Чи потрібний, на Вашу думку, постійний моніторинг ходу роботи (своєї, колег, організації)?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
18	Чи помічали Ви у себе зменшення бажання	постійно	часто	коли як	рідко	ніколи

	працювати у разі підвищення відповідальності за кінцевий результат роботи?					
19	Чи перебуваєте Ви в курсі робочих та позаробочих справ своїх колег?	ні	скоріше ні	інколи	скоріше так	так
20	Наскільки легко Вам працювати з колегами, які не зовсім відкриті щодо ходу та результатів своєї та (або) спільної роботи?	завжди легко	частіше легко	коли як	важко	дуже важко
21	Як змінюється Ваша взаємодія з колегами, коли доводиться розв'язувати незвичні завдання?	погіршується	частіше погіршується	ніяк не змінюється	частіше поліпшується	поліпшується
22	Чи легко Ви відволікаєтесь під час роботи на позаробочі питання?	завжди легко	частіше легко	коли як	важко	дуже важко
23	На Вашу думку, перевірка зайвий раз того, що робиш, піде тільки на користь кінцевому результату?	ні	скоріше ні	коли як	скоріше так	так
24	Чи згодні Ви з тим, що працювати в умовах невизначеності має вміти кожний працівник?	ні	скоріше ні	інколи	скоріше так	так

O. Kokun, Corresponding Member of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Doctor of Psychological Sciences, Professor, Deputy Head of Institute G.S. Kostyuk Institute of Psychology of National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Kyiv

PROFESSIONAL HARDINESS QUESTIONNAIRE (UKRAINIAN VERSION)

Nowadays, it is important to strengthen an individual's psychological hardiness in various life spheres, so modern tools examining hardiness, in particular, professional hardiness should be improved. The analysed developmental tendencies for the tools examining hardiness have allowed us to state gradual decrease of questions used in methods from 50–100, in the first variants, to 15–25 questions in modern versions, and also substantiate development of a tool to consider professional specifics of hardiness.

The developed "Professional Hardiness Questionnaire" contains 24 questions and it covers three interrelated hardiness components - control, commitment and challenge. We have also identified four additional aspects in each component: emotional, motivational, social and actually professional. Due to this, the questionnaire provides an opportunity to determine on the basis of 24 items eight indicators of professional hardiness (*overall professional hardiness, three initial components and four aspects*).

The questionnaire was standardized according to the generally accepted procedure; the sample included 452 people; normative data were defined. Its approbation showed sufficiently high internal consistency of the questionnaire, as well as its competitive validity, which was evidenced by reliable correlations of its scales with the indicators of E. Shostrom's Personal Orientation Inventory, "Study on satisfaction with a profession and workplace" method, R. Schwartzer & M. Jerusalem's General Self-Efficacy Scale, K. Zamfir's Motivation of Professional Activity in A. Rean's modification, "Communicative and organizational abilities" methods - KOZ-2 and the Questionnaire of Professional Self-Fulfilment.

We have also shown that the questionnaire can be relatively easy adapted for a particular profession to take into account its specifics. Prospects for further research are to test "Professional Hardiness Questionnaire" in various professional fields.

Keywords: hardiness, professional hardiness, military-professional hardiness, examination of hardiness, stress.

References

1. Bodalev, A. A., Stolin, V. V. *Obshchaya psikhodiagnostika*. SPb.: Rech', 2003. 439 s.
2. Burlachuk, L. F. *Psikhodiagnostika*, SPb: Piter. 2003. 350 s.
3. Kokun O.M. Profesiyina zhyttestykykist' osobystosti: analiz fenomena. *Aktual'ni problemy psykholohiyi: Zbirnyk naukovykh prats' Instytut psykholohiyi imeni H.S. Kostyuka NAPN Ukrayiny*. 2020. Tom. V: Psykhofiziolohiya. Psykholohiya pratsi. Eksperymental'na psykholohiya. Vyp. 20. S. 68-81.
4. Leont'yev D. A., Rasskazova Ye. I. *Test zhiznestoykosti*. Moskva: Smysl, 2006. 63 s.
5. Azarian A., Asghar A., Habibi E. Relationship between psychological hardiness and emotional control index: a communicative approach. *International Journal of Medical Research & Health Sciences*. 2016. Vol. 5(5). P. 216–221.
6. Bahadorikhosroshahi J., Habibi-Kaleybar R. The comparison of psychological hardiness and resilience against educational stressors among veterans and non-veterans students. *Pajoohande*. 2017. Vol. 22(1). e11.

<http://pajoohande.sbm.u.ac.ir/article-1-2401-en.html>

7. Bartone P. T. Resilience under military operational stress: can leaders influence hardiness? *Military Psychology*. 2006. Vol. 18(s). P. 131–148.

<https://doi.org/10.1207/s15327876mp1803s>

8. Bartone P. T., Kelly D. R., Matthews M. D. Psychological hardiness predicts adaptability in military leaders: a prospective study. *International Journal of Selection and Assessment*. 2013. Vol. 21(2). P. 200–210. <https://doi.org/10.1111/ijasa.12029>

9. Bartone P. T., Homish G. H. Influence of hardiness, avoidance coping, and combat exposure on depression in returning war veterans: A moderated-mediation study. *Journal of Affective Disorders*. 2020. Vol. 265. P. 511–518.

<https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.01.127>

10. Calvo J. A., García G. M. Hardiness as moderator of the relationship between structural and psychological empowerment on burnout in middle managers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2018. Vol. 91(2). P. 362–384. URL:

<https://doi.org/10.1111/joop.12194>

11. Creed P. A., Conlon E. G., Dhaliwal K. Revisiting the Academic Hardiness Scale: Revision and revalidation. *Journal of Career Assessment*. 2013. Vol. 21(4). P. 537–554.

<https://doi.org/10.1177/1069072712475285>

12. De la Vega R., Ruiz R., Gómez J., Rivera O. Hardiness in professional Spanish firefighters. *Perceptual and Motor Skills*. 2013. Vol. 117(2). P. 608–614.

<https://doi.org/10.2466/15.PMS.117x19z4>

13. Fyhn T., Fjell K. K., Johnsen B. H. Resilience factors among police investigators: Hardiness-commitment a unique contributor. *Journal of Police and Criminal Psychology*. 2016. Vol. 31(4). P. 261–269.

<https://doi.org/10.1007/s11896-015-9181-6>

14. Hystad S. W., Eid J., Laberg, J. C. Psychological hardiness predicts admission into Norwegian military officer Schools. *Military psychology*. 2011. Vol. 23(4). P. 381–389.

<https://doi.org/10.1080/08995605.2011.589333>

15. Hystad S. W., Olsen O. K., Espevik R., Säfvenbom R. On the stability of psychological hardiness: a three-year longitudinal study. *Military Psychology*. 2015. Vol. 27(3), P. 155–168. <https://doi.org/10.1037/mil0000069>

16. James B. J., Wilson W., McMains M. J. An examination of stress hardiness, dysphoria, and anger among police recruits exposed to stressful police academy training. *Journal of Police and Criminal Psychology*. 2006. Vol. 21(2), P. 37–54.

<https://doi.org/10.1007/BF02855683>

17. Kobasa S. C. Stressful life events, personality and health: an inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1979. Vol. 37(1). P. 1–11. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.1.1>

18. Kobasa S., Hilker R. R. J., Maddi S. Who stays healthy under stress? *Journal of Occupational Medicine*. 1979. 21(9). P. 595–598.

19. Kobasa S., Maddi S., Kahn S. Hardiness and health: a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1982. Vol. 42(1). P. 168–

177. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.168>

20. Mazerolle S. M., Eason C. M., Goodman A. An examination of relationships among resiliency, hardiness, affectivity, and work-life balance in collegiate athletic trainers. *Journal of athletic training*. 2018. Vol. 53(8). P. 788–795. <https://doi.org/10.4085/1062-6050-311-17>

21. Skomorovsky A., Sudom K.A. Psychological well-being of Canadian forces officer candidates: The unique roles of hardiness and personality. *Military Medicine*. 2011. Vol. 176(4). P. 389–396. <https://doi.org/10.7205/MILMED-D-10-00359>

22. Smith B. A., Dalen J., Wiggins K. T., Tooley E., Christopher P. J., Bernard J. F. The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce

back. *International Journal of Behavioral Medicine*. 2008. Vol. 15(3). P. 194–200.

<https://doi.org/10.1080/10705500802222972>

23. Thomassen Å. G., Hystad S. W., Johnsen B. H., Johnsen G. E., Laberg J. C., Eid J. The combined influence of hardiness and cohesion on mental health in a military peacekeeping mission: A prospective study. *Scandinavian Journal of Psychology*. 2015. Vol. 56(5). P. 560–566. <https://doi.org/10.1111/sjop.12235>

24. Thomassen Å. G., Hystad S. W., Johnsen B. H., Johnsen G. E., Bartone P. T. The effect of hardiness on PTSD symptoms: A prospective mediational approach. *Military Psychology*. Vol. 30(2). P. 142–151. <https://doi.org/10.1080/08995605.2018.1425065>

Надійшла до редколегії: 05.05.2021

Прийнята до друку: 19.05.2021