

УДК: 159.938

**Кокун Олег Матвійович**, член-кор. НАПН України, доктор психол. наук, професор, заступник директора з науково-інноваційної роботи Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

e-mail: [kokun@ukr.net](mailto:kokun@ukr.net)

[orcid.org/0000-0003-1793-8540](https://orcid.org/0000-0003-1793-8540)

**Болотнікова Інга Вікторівна**, канд. психол. наук, ст.н.с., старший науковий співробітник лабораторії вікової психофізіології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

e-mail: [bolotnikova.inga@gmail.com](mailto:bolotnikova.inga@gmail.com)

[orcid.org/0000-0003-1197-7426](https://orcid.org/0000-0003-1197-7426)

## **ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКІВ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ТА ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПРОФСПІЛКОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ**

### *Анотація*

*У статті викладено результати досліджень, спрямованих на визначення особливостей взаємозв'язків особистісно-професійних характеристик та професійної життєстійкості працівників профспілкових організацій. Підкреслено, що внаслідок суттєвого посилення стресового навантаження на людину, проблему забезпечення її життєстійкості і, зокрема, професійної життєстійкості можна вважати одною із провідних для сучасної психології.*

*В дослідженні за участю 32 працівників профспілок м. Києва встановлено, що у найбільшій мірі показники їх професійної життєстійкості взаємопов'язані з рівнем задоволеності своєю професією і роботою. Найтісніше цей рівень корелює з професійним прийняттям виклику, емоційним та професійним компонентами, а також з загальним рівнем професійної життєстійкості. Досить помітно у працівників профспілок взаємопов'язаний з показниками професійної життєстійкості й рівень професійної самоєфективності.*

*Зв'язки ж з показниками професійної мотивації виражені істотно слабкіше та неоднозначно, що може слугувати свідченням вираженої специфічності, а може й навіть – певних викривлень у професійно-мотиваційній сфері працівників профспілок. Серед показників професійного «вигорання» та деформації, з якими зв'язки професійної життєстійкості працівників профспілок у переважній більшості мають негативний характер, особливо виражена негативна кореляція наявна з емоційним виснаженням, яке можна розглядати в якості найбільш вираженого несприятливого для професійної життєстійкості працівників профспілок чинника.*

*Перспективи подальших досліджень полягають у розробці на основі отриманих результатів практичних технологічних підходів, спрямованих на зміцнення професійної життєстійкості працівників профспілок.*

***Ключові слова:** життєстійкість, професійна життєстійкість, працівники профспілок, задоволеність роботою, самоефективність, професійна мотивація, професійне «вигорання».*

**Oleg Kokun**, Doctor of Psychological Sciences, Professor, Corresponding Member of NAES of Ukraine, Deputy Director of G.S. Kostyuk Institute of Psychology of NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

**Bolotnikova Inga**, PhD of Psychological Sciences, a Senior Researcher of Laboratory of the Age Psychophysiology, G.S. Kostyuk Institute of Psychology of NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

## **PECULIARITIES OF THE RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL AND PROFESSIONAL CHARACTERISTICS AND HARDINESS OF EMPLOYEES OF TRADE UNION ORGANIZATIONS**

### ***Summary***

*The article presents the results of research aimed at determining the characteristics of the relationships of personal and professional characteristics and professional hardiness of trade union workers. It is emphasized that due to the*

*significant increase in stress on a person, the problem of ensuring its hardiness and, in particular, professional hardiness can be considered one of the leading for modern psychology.*

*The study with the participation of 32 trade union workers in Kyiv found that to the greatest extent the indicators of their professional hardiness are interrelated with the level of satisfaction with their profession and work. This level is most closely correlated with professional acceptance of the challenge, emotional and professional components, as well as with the general level of professional hardiness. Quite noticeably, the level of professional self-efficacy of trade union workers is interrelated with indicators of professional hardiness.*

*The connections with the indicators of professional motivation are expressed much weaker and ambiguous, which may serve as evidence of the expressed specificity, and maybe even - certain distortions in the professional-motivational sphere of trade union workers. Among the indicators of occupational burnout and deformity, with which the professional hardiness of trade union workers is mostly negative connections, there is a particularly negative correlation with emotional exhaustion, which can be considered as the most pronounced factor unfavorable to the professional hardiness of trade union workers.*

*Prospects for further research are to develop on the basis of this results the practical technological approaches aimed at strengthening the professional hardiness of trade union workers.*

**Keywords:** *hardiness, professional hardiness, trade union workers, job satisfaction, self-efficacy, professional motivation, professional "burnout".*

**Постановка проблеми.** Внаслідок постійних суспільних змін, швидкість яких підвищується з кожним роком, зростає випробовування «на міцність» життєстійкості кожної людини. Адже інтенсивні стреси часто вкрай негативно позначаються на психічному здоров'ї людини, виявляючись у неврозах, депресивних станах, проявах неадекватної поведінки тощо. За останній рік

стресове навантаження істотно посилилося через пандемією COVID-19. Тому проблему життєстійкості і, зокрема, професійної життєстійкості можна вважати одною із провідних для сучасної психології.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Як зазначає один із найбільш відомих дослідників життєстійкості Р. Bartone [3], сучасне життя є за своєю суттю стресовим і стає таким тим більше, оскільки темпи технологічних змін продовжують зростати. Зокрема, до основних стресових чинників сьогоденного швидко змінюваного світу, що є актуальними фахівців різних професій, Bartone та ін. [4] відносять: швидкі темпи появу нових технологій, обладнання та систем, необхідність пристосовуватись до обставин, швидкість змін яких постійно зростає, підвищення глобалізованості здійснюваних операцій, зміни способів виконання професійних задач. У той же час, на переконання Р. Bartone [3], хоча велика увага й приділяється вивченню тих людей, вплив стресу на яких є руйнівним, значна кількість з них здатні з надзвичайною стійкістю реагувати навіть на сильний або травматичний стрес.

Життєстійкість вважають відносно новим психологічним феноменом, що досліджується в різних сферах [1]. Відомо, що у науковий обіг поняття «hardiness» включено переважно зусиллями S. Kobasa та S. Maddi в роботах, що були опубліковані в кінці 70-х – першій половині 80-х років минулого століття. А в російськомовній та українськомовній науковій літературі як еквівалент цього поняття, завдяки науковому перекладу Д. Леонтьєва, здебільшого використовується термін «життєстійкість».

Нині дослідження, присвячені феномену життєстійкості, широко продовжуються у різних професійних сферах, а також сферах освіти, здоров'я, спорту, діяльності силових структур тощо. Зокрема, в дослідженнях доведено, що особи з вищим рівнем життєстійкості у меншому ступені схильні до підвищеного артеріального тиску, ніж ті, у яких життєстійкість є порівняно невисокою [16], що такі особи у меншому ступені підвладні серцевим захворюванням [9], тривожним та депресивним розладам [1; 11].

Дослідження життєстійкості у плані її можливості запобігати професійному вигоранню представників різних професій здійснювались А. Duquette та ін. [10]. Такі дослідження щодо медичних сестер проведені Р. Simoni та J. Paterson [20], D. Chan [8] – щодо вчителів шкіл, S. Azeem [2] – щодо викладачів університетів, А. Cerezo та ін. [7] – щодо журналістів.

Вивчення позитивного значення життєстійкості для широкого кола аспектів професійної діяльності фахівців різних професій здійснено М. Cash та D. Gardner [6], I. Kardum та ін. [13], E. Merino-Tejedor та ін. [17]. Такі дослідження за участю шкільних вчителів проводились М. Khaledian та ін. [15] та S. Oreyemi [19], за участю менеджерів – J. Calvo та G. García [5], лікарів та медсестр – Y. Jamal [12], А. Khademi та M. Zadeh [14], А. Moradi та ін. [18].

У вищенаведених роботах простежуються як спільні закономірності професійної життєстійкості, що властиві для фахівців різних професій, так і специфічні, зумовлені особливостями здійснення певної професійної діяльності та особливостями особистісно-професійних характеристик фахівців певної професії. Також можна відзначити відсутність наукових праць, пов'язаних з дослідженням життєстійкості працівників профспілкових організацій.

Враховуючи вищевикладене **метою** нашого дослідження стало визначення особливостей взаємозв'язків особистісно-професійних характеристик та професійної життєстійкості працівників профспілкових організацій.

**Організація та методи досліджень.** Дослідження проводилось у профспілкових організаціях, що входять до Київської міської ради профспілок. Взяло ньому участь 32 працівника профспілок віком від 28 до 73 років (24 жінки та 8 чоловіків). В його ході було використано Опитувальник професійної життєстійкості О. М. Кокуна (<http://prof-diagnost.org>), Шкалу самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, Методику К. Замфір «Мотивація професійної діяльності» (у модифікації А. Реана), Модифікацію опитувальника на професійне «вигорання» та деформацію – МВІ та Методику «Вивчення



задоволеності своєю професією та роботою».

**Результати досліджень та їх аналіз.** Отримані в дослідженні кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості працівників профспілок із показниками їх професійної самоефективності та ступеню задоволеності своєю професією і роботою представлено в таблиці 1.

*Таблиця 1*

**Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості профспілкових працівників із показниками самоефективності та ступеню задоволеності своєю професією і роботою**

№	Показники професійної життєстійкості	Самоефективність	Задоволеність професією та роботою
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	0,30*	0,47**
2	Рівень професійної включеності	0,27	0,37*
3	Рівень професійного контролю	0,17	0,07
4	Рівень професійного прийняття виклику	0,30*	0,59**
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	0,24	0,54**
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	0,34**	0,26
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	0,14	0,02
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	0,17	0,53**

Примітки: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,05$ ; \*\* –  $p \leq 0,01$ .

Наведені в таблиці дані свідчать, що рівень професійної самоефективності працівників профспілок за шкалою Р. Шварцера та М. Єрусалема досить помітно взаємопов'язаний ( $r = 0,24 - 0,34$ ;  $p$  до  $\leq 0,05$ ) з п'ятьма з восьми показниками

професійної життєстійкості – рівнями мотиваційного та емоційного компонентів, професійної включеності та контролю, а також загальним рівнем професійної життєстійкості.

Взаємопов'язаність рівня задоволеності своєю професією та роботою у працівників профспілок з професійною життєстійкістю виявилася порівняно ще більш виразнішою, ніж у попередньому випадку. Цей рівень достовірно корелює з п'ятьма з восьми показниками професійної життєстійкості. Найбільш тісна кореляція наявна з професійним прийняттям виклику ( $r = 0,59$ ;  $p \leq 0,01$ ), емоційним ( $r = 0,54$ ;  $p \leq 0,01$ ) та професійним ( $r = 0,53$ ;  $p \leq 0,01$ ) компонентами, а також з загальним рівнем професійної життєстійкості ( $r = 0,47$ ;  $p \leq 0,01$ ).

Зв'язки ж професійної життєстійкості з показниками професійної мотивації у працівників профспілок, як свідчать наведені у таблиці 2 дані, виражені істотно слабкіше та неоднозначно.

*Таблиця 2*

**Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості профспілкових працівників із показниками їх професійної мотивації**

№	Показники професійної життєстійкості	Мотивація		
		Внут-рішня	Зовнішня позитив-на	Зовніш-ня нега-тивна
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	-0,01	0,18	-0,21
2	Рівень професійної включеності	0,07	0,10	-0,25
3	Рівень професійного контролю	-0,31*	0,01	0,05
4	Рівень професійного прийняття виклику	-0,02	0,29*	-0,11
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	0,01	0,17	-0,07
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	-0,14	0,13	-0,33*

7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	0,06	-0,02	-0,12
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	-0,04	0,22	-0,02

Примітки: \* – кореляція достовірною на рівні  $p \leq 0,1$ ; \*\* –  $p \leq 0,05$ .

Так, з одного боку, ми маємо два помітні позитивні зв'язки зовнішньої позитивної мотивації з професійним прийняттям виклику ( $r = 0,29$ ;  $p \text{ до } \leq 0,1$ ) та професійним компонентом ( $r = 0,29$ ;  $p \text{ до } \leq 0,1$ ). А з іншого, наявно досить багато негативних зв'язків: у внутрішньої мотивації з рівнем професійного контролю ( $r = -0,31$ ;  $p \leq 0,1$ ); у зовнішньої негативної мотивації – з загальним рівнем професійної життєстійкості ( $r = -0,21$ ), рівнями професійної включеності ( $r = -0,23$ ) та мотиваційним компонентом ( $r = -0,33$ ;  $p \leq 0,1$ ). Це, на нашу думку, може слугувати свідченням вираженої специфічності, а може й навіть – певних викривлень у професійно-мотиваційній сфері працівників профспілок.

Дані щодо кореляційних зв'язків показників професійної життєстійкості працівників профспілок із показниками професійного «вигорання» та деформації наведено в таблиці 3.

Як ми бачимо, наведені зв'язки у переважній більшості мають негативний характер, а частина з них, при цьому, є достатньо вираженими. Особливо виражено різні показники професійної життєстійкості негативно корелюють із емоційним виснаженням ( $r = \text{до } -0,45$ ;  $p \leq 0,01$ ). А з іншого боку, найбільш тісно негативно взаємопов'язаними з показниками професійного «вигорання» та деформації є такі показники професійної життєстійкості як її загальний рівень, професійні включеність та прийняття виклику, емоційний та професійний компоненти.

**Кореляційні зв'язки показників професійної життєстійкості профспілкових працівників із показниками професійного «вигорання» та деформації**

№	Показники професійної життєстійкості	Показники професійного вигорання та деформації			
		Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція особистих досягнень	Сумарне значення
1	Загальний рівень професійної життєстійкості	-0,34**	-0,06	0,03	-0,20
2	Рівень професійної включеності	-0,33*	-0,09	0,11	-0,15
3	Рівень професійного контролю	0,18	0,03	-0,07	0,08
4	Рівень професійного прийняття виклику	-0,34**	-0,06	-0,04	-0,23
5	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	-0,33*	-0,06	-0,10	-0,26
6	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	-0,20	0,04	-0,10	-0,15
7	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	-0,15	-0,04	0,26	0,04
8	Рівень професійного компоненту професійної життєстійкості	-0,45**	-0,02	-0,26	-0,41**

Примітки: \* – кореляція достовірна на рівні  $p \leq 0,1$ ; \*\* –  $p \leq 0,05$ ; \*\*\* –  $p \leq 0,001$ .

**Висновки.** Встановлено, що у найбільшій мірі показники професійної життєстійкості працівників профспілок взаємопов'язані з такою їх особистісно-



професійною характеристикою як рівень задоволеності своєю професією і роботою. Найтісніше цей рівень корелює з професійним прийняттям виклику, емоційним та професійним компонентами, а також з загальним рівнем професійної життєстійкості.

Досить помітно у працівників профспілок взаємопов'язаний з п'ятьма з восьми показниками професійної життєстійкості (рівнями мотиваційного та емоційного компонентів, професійної включеності та контролю, а також загальним рівнем професійної життєстійкості) й рівень професійної самоефективності. Зв'язки ж з показниками професійної мотивації виражені істотно слабкіше та неоднозначно, що може слугувати свідченням вираженої специфічності, а може й навіть – певних викривлень у професійно-мотиваційній сфері працівників профспілок.

Серед показників професійного «вигорання» та деформації, з якими зв'язки професійної життєстійкості працівників профспілок у переважній більшості мають негативний характер, особливо виражена негативна кореляція наявна з емоційним виснаженням, яке можна розглядати в якості найбільш вираженого несприятливого для професійної життєстійкості працівників профспілок чинника.

**Перспективи подальших досліджень** полягають у розробці на основі отриманих результатів практичних технологічних підходів, спрямованих на зміцнення професійної життєстійкості працівників профспілок.

### **Список використаних джерел**

1. Azarian A., Asghar A., Habibi E. Relationship between psychological hardiness and emotional control index: a communicative approach. *International Journal of Medical Research & Health Sciences*. Vol. 5(5). S. 216–221.
2. Azeem S. M. Personality hardiness, job involvement and job burnout among teachers. *International Journal of Vocational and Technical Education*. 2010. № 2. S. 36–40. URL: <https://www.researchgate.net/publication/228674649>

3. Bartone P. T. Social and organizational influences on psychological hardiness: How leaders can increase stress resilience. *Security Informatics*. 2012. Vol. 1(1). e21. URL: <https://doi.org/10.1186/2190-8532-1-21>
4. 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). S. 200–210. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12029>
5. 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). S. 362–384. URL: <https://doi.org/10.1111/joop.12194>
6. Cash M. L., Gardner D. Cognitive hardiness, appraisal and coping: Comparing two transactional models. *Journal of Managerial Psychology*. 2011. Vol. 26(8). S. 646–664. URL: <https://doi.org/10.1108/02683941111181752>
7. Cerezo A. G., Galian A. D., Tarroja M. C., Mañalac G. K., Ysmael, M. P. Breaking news: How hardiness moderates the impact of burnout on the psychological well-being of filipino journalists covering disasters and emergencies. *Philippine Journal of Psychology*. 2015. Vol. 48(2). S. 175–194. URL: [https://www.pap.org.ph/sites/default/files/pdf/PJP1502\\_Final\\_8Cerezo\\_et\\_al.pdf](https://www.pap.org.ph/sites/default/files/pdf/PJP1502_Final_8Cerezo_et_al.pdf)
8. Chan D. W. Hardiness and its role in the stress-burnout relationship among prospective Chinese teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education*. 2003. Vol. 19(4). S. 381–395. URL: [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(03\)00023-4](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(03)00023-4)
9. Contrada R. (1989). Type A behavior, personality hardiness, and cardiovascular response to stress. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2003. Vol. 57(5). S. 895–903. URL: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.5.895>
10. Duquette A., K erouac S., Sandhu B. K., Ducharme E., Saulnier, E. Psychosocial determinants of burnout in geriatric nursing. *International Journal of Nursing Studies*. 1995. Vol. 32(5). S. 443–456. URL: [https://doi.org/10.1016/0020-7489\(95\)00006-J](https://doi.org/10.1016/0020-7489(95)00006-J)

11. Ghasemi Z., Kajbaf M. The relationship of mindfulness, psychological hardiness and spirituality with depression in mothers. *Social Behavior Research & Health*. 2019. Vol. 3(1). S. 287–297. URL: <https://doi.org/10.18502/sbrh.v3i1.1033>
12. Jamal Y. Relationship of hardiness, optimism and professional life stress among house-job doctors. *Journal of Postgraduate Medical Institute*. 2017. Vol. 31(1). S. 12–17. URL: <https://jpmi.org.pk/index.php/jpmi/article/view/1935/1777>
13. Kardum I., Hudek-Knežević J., Krapić N. The structure of hardiness, its measurement invariance across gender and relationships with personality traits and mental health outcomes. *Psiholgijske Teme*. 2012. Vol. 21(3). S. 487–507. URL: <https://www.researchgate.net/publication/274958349>
14. Khademi A., Zadeh, M. A. Relation of some personality variables with mental health of nurses and psychological hardiness at Urmia hospitals. *World Scientific News*. 2015. Vol. 8(2). S. 227-237. URL: <http://www.worldscientificnews.com/wp-content/uploads/2015/06/WSN-8-2015-227-237.pdf>
15. Khaledian M., Hasanvand B., Pour S. H. The relationship of psychological hardiness with work holism. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*. 2013. № 5. S. 1–9. URL: <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ILSHS.5.1>
16. Maddi S. R. The personality construct of hardiness: I. Effects on experiencing, coping, and strain. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. 1999. Vol. 51(2). S. 83–94. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.51.2.83>
17. Merino-Tejedor E., Hontangas-Beltrán P. M., Boada-Grau J., Lucas-Mangas S. Hardiness as a moderator variable between the Big-Five Model and work effort. *Personality and Individual Differences*. 2015. Vol. 85. S. 105–110. URL: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.04.044>
18. Moradi A., Ebrahimi M. E., Rad I. S. The relationship between psychological hardiness, demographic variables, and mental disorders of the nursing

staff at Be'sat hospital, Hamadan. *Journal of Research in Medical and Dental Science*. 2018. Vol. 6(3). S. 198–205. URL: <https://doi.org/10.24896/jrmds.20186331>

19. Opeyemi S. M. I. Hardiness, sensation seeking, optimism and social support as predictors of stress tolerance among private secondary schools teachers in Lagos state. *Clinical Depression*. 2016. Vol. 2(3). e116. URL: <https://doi.org/10.4172/2572-0791.1000116>

20. Simoni P. S., Paterson, J. J. Hardiness, coping, and burnout in the nursing workplace. *Journal of Professional Nursing*. 1997. Vol. 13(3). S. 178–185. URL: [https://doi.org/10.1016/S8755-7223\(97\)80069-5](https://doi.org/10.1016/S8755-7223(97)80069-5)

### References transliterated

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

2. Azeem S. M. Personality hardiness, job involvement and job burnout among teachers. *International Journal of Vocational and Technical Education*. 2010. № 2. S. 36–40. URL: <https://www.researchgate.net/publication/228674649>

3. Bartone P. T. Social and organizational influences on psychological hardiness: How leaders can increase stress resilience. *Security Informatics*. 2012. Vol. 1(1). e21. URL: <https://doi.org/10.1186/2190-8532-1-21>

4. 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). S. 200–210. <https://doi.org/10.1111/ijasa.12029>

5. 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). S. 362–384. URL: <https://doi.org/10.1111/joop.12194>

6. Cash M. L., Gardner D. Cognitive hardiness, appraisal and coping: Comparing two transactional models. *Journal of Managerial Psychology*. 2011. Vol. 26(8). S. 646–664. URL: <https://doi.org/10.1108/02683941111181752>
7. Cerezo A. G., Galian A. D., Tarroja M. C., Mañalac G. K., Ysmael, M. P. Breaking news: How hardiness moderates the impact of burnout on the psychological well-being of filipino journalists covering disasters and emergencies. *Philippine Journal of Psychology*. 2015. Vol. 48(2). S. 175–194. URL: [https://www.pap.org.ph/sites/default/files/pdf/PJP1502\\_Final\\_8Cerezo\\_et\\_al.pdf](https://www.pap.org.ph/sites/default/files/pdf/PJP1502_Final_8Cerezo_et_al.pdf)
8. Chan D. W. Hardiness and its role in the stress-burnout relationship among prospective Chinese teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education*. 2003. Vol. 19(4). S. 381–395. URL: [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(03\)00023-4](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(03)00023-4)
9. Contrada R. (1989). Type A behavior, personality hardiness, and cardiovascular response to stress. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2003. Vol. 57(5). S. 895–903. URL: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.5.895>
10. Duquette A., K erouac S., Sandhu B. K., Ducharme E., Saulnier, E. Psychosocial determinants of burnout in geriatric nursing. *International Journal of Nursing Studies*. 1995. Vol. 32(5). S. 443–456. URL: [https://doi.org/10.1016/0020-7489\(95\)00006-J](https://doi.org/10.1016/0020-7489(95)00006-J)
11. Ghasemi Z., Kajbaf M. The relationship of mindfulness, psychological hardiness and spirituality with depression in mothers. *Social Behavior Research & Health*. 2019. Vol. 3(1). S. 287–297. URL: <https://doi.org/10.18502/sbrh.v3i1.1033>
12. Jamal Y. Relationship of hardiness, optimism and professional life stress among house-job doctors. *Journal of Postgraduate Medical Institute*. 2017. Vol. 31(1). S. 12–17. URL: <https://jpmi.org.pk/index.php/jpmi/article/view/1935/1777>
13. Kardum I., Hudek-Kne evi c J., Krapi c N. The structure of hardiness, its measurement invariance across gender and relationships with personality traits and mental health outcomes. *Psihologijske Teme*. 2012. Vol. 21(3). S. 487–507. URL: <https://www.researchgate.net/publication/274958349>

14. Khademi A., Zadeh, M. A. Relation of some personality variables with mental health of nurses and psychological hardiness at Urmia hospitals. *World Scientific News*. 2015. Vol. 8(2). S. 227-237. URL: <http://www.worldscientificnews.com/wp-content/uploads/2015/06/WSN-8-2015-227-237.pdf>
15. Khaledian M., Hasanvand B., Pour S. H. The relationship of psychological hardiness with work holism. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*. 2013. № 5. S. 1–9. URL: <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ILSHS.5.1>
16. Maddi S. R. The personality construct of hardiness: I. Effects on experiencing, coping, and strain. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. 1999. Vol. 51(2). S. 83–94. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.51.2.83>
17. Merino-Tejedor E., Hontangas-Beltrán P. M., Boada-Grau J., Lucas-Mangas S. Hardiness as a moderator variable between the Big-Five Model and work effort. *Personality and Individual Differences*. 2015. Vol. 85. S. 105–110. URL: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.04.044>
18. Moradi A., Ebrahimi M. E., Rad I. S. The relationship between psychological hardiness, demographic variables, and mental disorders of the nursing staff at Be'sat hospital, Hamadan. *Journal of Research in Medical and Dental Science*. 2018. Vol. 6(3). S. 198–205. URL: <https://doi.org/10.24896/jrmds.20186331>
19. Opeyemi S. M. I. Hardiness, sensation seeking, optimism and social support as predictors of stress tolerance among private secondary schools teachers in Lagos state. *Clinical Depression*. 2016. Vol. 2(3). e116. URL: <https://doi.org/10.4172/2572-0791.1000116>
20. Simoni P. S., Paterson, J. J. Hardiness, coping, and burnout in the nursing workplace. *Journal of Professional Nursing*. 1997. Vol. 13(3). S. 178–185. URL: [https://doi.org/10.1016/S8755-7223\(97\)80069-5](https://doi.org/10.1016/S8755-7223(97)80069-5)

Ця робота ліцензується відповідно до *Creative Commons Attribution 4.0 International License*.



*Авторське право (с) 2021 Oleg Kokun Кокун Олег Матвійович, Bolotnikova*

*Inga Болотнікова Інга Вікторівна*

*Отримано: 29.03.2021*

*Відрецензовано: 12.04.2021*

*Опубліковано: 02.06.2021*

*DOI: <https://doi.org/10.31108/3.2021.5.1.7>*