

УДК 159.923

<https://doi.org/10.31652/2415-7872-2023-74-78-88>

ВАСИЛЬ ГАЛУЗЯК

<https://orcid.org/0000-0001-7223-3821>
wgaluz@gmail.com

доктор педагогічних наук, кандидат психологічних наук, професор Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського
вул. Острозького, 32, м. Вінниця

ВЕРОНІКА БОЙКО

veronika.shpital@gmail.com

аспірантка кафедри психології та соціальної роботи Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського
вул. Острозького, 32, м. Вінниця

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБИСТІСНИХ РЕСУРСІВ У ЗАРУБІЖНІЙ ПСИХОЛОГІЇ

У статті на основі аналізу основних підходів до розуміння особистісних ресурсів у зарубіжній психології визначено їх сутність, структуру, функції і роль у процесах саморегуляції, подолання труднощів та досягнення психологічного благополуччя особистості. Особистісні ресурси в широкому сенсі розуміються як індивідуально-психологічні особливості, що дають змогу успішно здійснювати різні види діяльності та досягати вищого рівня психологічного благополуччя. З'ясовано зміст і значення таких особистісних ресурсів, як життєстійкість, резильєнтність, почуття зв'язності, оптимізм, самооцінка, самоефективність, орієнтація на дію/стан, толерантність до невизначеності. Розглянуто також теорії, спрямовані на виокремлення універсального особистісного ресурсу, від якого залежить успішність життєдіяльності і психологічне благополуччя особистості: концепція базового самоцінювання (Т. Джадж, А. Ерез, Дж. Боно), концепція компетентності саморегуляції (К. Шродер), концепція психологічного капіталу (М. Чиксентмігаї, Ф. Лутанс та ін.), концепція збереження ресурсів (С. Хобфол та ін.). Узагальнення результатів зарубіжних досліджень дало підстави виокремити чотири групи особистісних ресурсів, від яких залежить ефективність функціонування та психологічне благополуччя особистості: ресурси мотивації, ресурси саморегуляції, ресурси психологічної стійкості, інструментальні ресурси. З'ясовано, що особистісні ресурси виконують низку важливих функцій: селективна функція, подолання стресу, забезпечення стійкості, підвищення психологічного благополуччя, поліпшення фізичного здоров'я, сприяння досягненню цілей, фасилітація соціальної взаємодії, сприяння конструктивній поведінці, захист від негативних подій, розвиток і використання сильних сторін особистості, сприяння позитивному психологічному функціонуванню. На основі узагальнення результатів дослідження особистісних ресурсів у зарубіжній психології виокремлено аспекти проблеми, які потребують подальшого вивчення.

Ключові слова: ресурси, особистісні ресурси, психологічний капітал, особистісний потенціал, психологічне благополуччя, саморегуляція.

VASYL HALUZIAK

Doctor of Pedagogical Sciences, Candidate of Psychological Sciences, Professor
Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynskyi State Pedagogical University
Ostrozshkoho str. 32, Vinnytsia

VERONIKA BOIKO

Graduate Student of the Department of Psychology and Social Work
Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynskyi State Pedagogical University
Ostrozshkoho str. 32, Vinnytsia

RESEARCH OF PERSONAL RESOURCES IN FOREIGN PSYCHOLOGY

Based on the analysis of the main approaches to understanding personal resources in foreign psychology, the article defines their essence, structure, functions and role in the processes of self-regulation, overcoming difficulties and achieving psychological well-being. Personal resources in a broad sense are understood as individual psychological characteristics that allow you to successfully carry out various activities, overcome life's difficulties and achieve a higher level of psychological well-being. The content of such personal resources as resilience, resilience, a sense of connectedness, optimism, self-esteem, self-efficacy, action/state orientation, tolerance for uncertainty is disclosed. Also considered are theories aimed at identifying a universal personal resource on which the success of life and the psychological well-being of a person depends: the concept of basic self-esteem (T. Judge, A. Erez, J. Bono), the concept of the self-regulation competence (K. Schroder), the concept of psychological capital (M. Csikszentmihalyi, F. Luthans); the concept of resource conservation (S. Hobfall and others). Generalization of the results of foreign studies made it possible to identify four groups of personal resources, on which the effectiveness of functioning and psychological well-being of the individual depends: motivation resources, self-regulation resources, psychological stability resources, instrumental resources. It was found that personal resources perform a number of important functions: selective function, overcoming stress, ensuring stability, increasing psychological well-being, improving physical health, helping to achieve goals, facilitating social interaction, promoting constructive behavior, protecting against negative events, developing and using personal strengths, promoting positive psychological functioning.

Based on the generalization of the results of the study of personal resources in foreign psychology, aspects of the problem are identified that require further study.

Key words: resources, personal resources, psychological capital, personality potential, psychological well-being, self-regulation.

Поняття «особистісні ресурси» порівняно недавно почало використовуватися в науковій психології у контексті дослідження ролі особистісних характеристик у саморегуляції, адаптації, здійсненні діяльності та забезпеченні психологічного благополуччя людини. Це поняття було запозичене з економіки і спочатку вживалося в метафоричному значенні, але впродовж останнього десятиліття набуло популярності і значного поширення в зарубіжній психології особистості.

Концепт «ресурси» є міждисциплінарним і позначає «запас чогось, чим країна, організація або особа володіє і може використовувати» [49, с. 515]. У зарубіжній психології це поняття вживається здебільшого в контексті вивчення індивідуально-психологічних відмінностей, соціально-психологічної адаптації, подолання стресів і досягнення психологічного благополуччя особистості. Воно акцентує увагу на важливості засобів, які люди можуть використовувати для вирішення своїх проблем, подолання труднощів, реалізації певних завдань і забезпечення психологічного комфорту. У сучасній зарубіжній психології розглядається широкий спектр різних ресурсів, які поділяються на внутрішні, зовнішні, економічні, матеріальні, трудові, фінансові, природні, адаптаційні, інформаційні, віртуальні, фізіологічні, соціальні, психологічні, когнітивні, емоційні тощо. У широкому значенні до ресурсів відносять все те, що людина може використовувати для ефективного виконання діяльності та підтримання якості життя [24]. За такого підходу ресурсами можуть виступати різні матеріальні об'єкти, майно, гроші, влада, соціальні зв'язки, а також досвід, мудрість, здібності, компетентності.

Проблема особистісних ресурсів розглядалася у працях як вітчизняних психологів (Г. Бевз, А. Большакова, А. Борисова, А. Бунас, О. Венгер, Ж. Вірна, Е. Воржбієва, А. Горденко, Г. Дубчак, І. Жигаренко, М. Казанжи, Л. Косарева, А. Коцар, В. Левченко, В. Олефір, Л. Пілецька, А. Поплавська, С. Римша, Т. Рисинець, О. Савченко, А. Слободянюк, С. Федорчук, Н. Ханецька, О. Чуйко, О. Штепа та ін.), так і зарубіжних (П. Балтес, Р. Баумайстер, Л. Вотерс, Е. Десі, Е. Дінер, Р. Лазарус, М. Лосада, С. Мадді, Е. Мастен, Р. Райан, С. Фолкман, Б. Фредріксон, С. Хобфолл та ін.).

Незважаючи на значне поширення в зарубіжній психології терміну «особистісні ресурси», поки що відсутня визначеність у розумінні сутності, структури та функцій особистісних ресурсів. Частина дослідників звертає увагу на якісні відмінності між різними ресурсами, їх специфіку та неможливість узагальнення, інші, навпаки, намагаються визначити загальні властивості особистісних ресурсів і звести їх до єдиного генерального фактору. У зв'язку з цим існує потреба в систематизації теоретичних та емпіричних досліджень, присвячених вивченню особистісних ресурсів у зарубіжній психології.

Мета статті полягає в аналізі основних підходів до розуміння особистісних ресурсів у зарубіжній психології, визначенні на цій основі їх сутності, структури, функцій і ролі в процесах саморегуляції, подолання труднощів та досягненні психологічного благополуччя особистості.

Огляд психологічної літератури свідчить, що найчастіше під ресурсами зарубіжні дослідники розуміють засоби, які підвищують ефективність діяльності та сприяють досягненню психологічного благополуччя особистості. Як ресурс можуть виступати різні об'єкти чи індивідуальні характеристики людини, залежно від конкретної ситуації, виду діяльності, її мотивів і цілей. Більшість дослідників звертає увагу на системну організацію та динамічний характер ресурсів. Ресурси мають системну організацію, оскільки тісно взаємопов'язані і утворюють цілісну систему, що постійно поповнюється або виснажується. Динамічний характер ресурсів полягає у тому, що вони безперервно змінюються: їх можна здобувати, зберігати, використовувати, обмінювати, втрачати і відновлювати у процесі життєдіяльності. Важливою складовою ресурсної бази людини є особистісні ресурси, що в широкому сенсі розуміються як індивідуально-психологічні особливості, які дають змогу успішно здійснювати різні види діяльності та досягати вищого рівня психологічного благополуччя [19]. До таких ресурсів відносять риси характеру, установки, ціннісні орієнтації, атрибутивні схеми, здібності, компетентності, уміння, стратегії поведінки тощо. Зарубіжні психологи використовують різноманітні конструкти для опису різних видів особистісних ресурсів: локус контролю (Дж. Роттер [53]), самоефективність (А. Бандура [6]), майстерність (Л. Перлін, К. Шулер [50]), почуття зв'язності (А. Антоновскі [0]), базові переконання (Р. Янофф-Бульман [29]), надія (К. Снайдер та ін. [61]), толерантність до невизначеності (Д. Маклейн [45]), суб'єктивна вітальність (Р. Райан, К. Фредерік [55]), життєстійкість (С. Мадді [40]), оптимізм (М. Селігман [60]; К. Карвер, М. Шаєр [15]), особистісні достоїнства (К. Петерсон, М. Селігман [51]), резильєнтність (М. Раттер [54]; Г. Бонанно [13]), контроль дій (Ю. Куль [35]) та ін. Перераховані особистісні характеристики є відносно стійкими, але водночас можуть змінюватися, розвиватися та коригуватися в процесі життєдіяльності людини (А. Бандура, Ф. Лютанс, С. Мадді, М. Селігман, С. Хобфолл та ін.). Це підтверджують експериментальні дослідження, присвячені формуванню таких особистісних

ресурсів, як самоефективність (А. Бандура [6]), оптимістичний атрибутивний стиль (М. Селігман [60]), життєстійкість (С. Мадді [40]), психологічний капітал (Ф. Лутанс, К. Юссеф, Б. Аволіо [38]) та ін.

У науковій літературі зазвичай виокремлюються чотири загальні види ресурсів людини:

- фізичні ресурси (стан здоров'я, спосіб життя, тип нервової системи, темперамент) – надійна фізична основа сприяє покращенню психічного здоров'я та підвищує здатність людини справлятися з труднощами;

- соціальні ресурси (влада, авторитет, статус, репутація, соціальний капітал, соціальна підтримка, включаючи сім'ю, друзів та інші значущі стосунки) – забезпечують почуття приналежності, емоційну підтримку та практичну допомогу під час стресу і негараздів;

- когнітивні ресурси (інтелектуальні здібності, навички вирішення проблем, креативність, моделі адаптивного мислення) – дозволяють людям ефективно опрацьовувати інформацію, приймати обґрунтовані рішення та сприймати проблеми як можливості для зростання;

- емоційні ресурси (емоційний інтелект, здатність розпізнавати, розуміти та ефективно керувати своїми емоціями) – відіграють важливу роль у підвищенні стійкості, розвитку позитивних відносин і забезпеченні психологічного благополуччя людей.

При цьому дослідники наголошують на відносній взаємозамінності ресурсів, коли одні з них можуть до певної міри компенсувати дефіцит або відсутність інших.

Різні види діяльності для забезпечення їх ефективності вимагають певного співвідношення особистісних ресурсів [62]. Тим не менше, аналіз психологічних досліджень дає змогу виокремити низку базових особистісних характеристик (ресурсів), від яких залежить ефективність діяльності людини, якість її життя, психологічне благополуччя, подолання стресових ситуацій.

Одним із таких ресурсів є *життєстійкість* (англ. *hardiness*) – система переконань особистості щодо себе, світу, стосунків зі світом, яка сприяє успішному подоланню стресів і складних життєвих ситуацій (С. Мадді [40]). Життєстійкість як інтегральна диспозиція особистості містить три базові настанови: 1) включеність до процесу життя (включеність) – широкі зв'язки зі світом, активна взаємодія з оточенням, низький рівень відчуження; 2) внутрішній локус контролю (контроль) – схильність приписувати результати діяльності внутрішнім факторам, впевненість у можливості змінювати обставини та досягати поставлених цілей; 3) прийняття «викликів» життя (прийняття ризику) – позитивне ставлення до складних життєвих ситуацій, схильність знаходити в них позитив і можливості для вільного зростання. Як свідчать результати досліджень, низький рівень життєстійкості пов'язаний з інтенсивністю переживання особистістю стресу, погіршенням фізичного здоров'я та виникненням психосоматичних захворювань у кризових життєвих ситуаціях [41]. Дослідження С. Мадді показали, що життєстійкість можна розвивати і зміцнювати за допомогою спеціально розроблених тренінгових програм [42].

Останнім часом у психології значної популярності набув конструкт *резильєнтності* (англ. *resilience*), який за своїм змістом дуже подібний до життєстійкості і позначає здатність людини відновлюватися після стресових ситуацій [13; 39; 43; 52; 54]. Резильєнтність характеризує здатність людини правильно розподіляти та використовувати власні ресурси у важких життєвих ситуаціях, підтримуючи певний рівень психологічного благополуччя. На відміну від життєстійкості, що розглядається як ресурс, який допомагає у складних ситуаціях зберегти наявний рівень функціонування особистості, резильєнтність більшою мірою пов'язується зі здатністю до посттравматичного зростання – підвищення попереднього рівня функціонування після пережитого стресу [23; 27]. Крім того, конструкти життєстійкості та резильєнтності відрізняються за своєю структурою і широтою. Конструкт життєстійкості позначає низку конкретних настанов особистості, які сприяють подоланню стресових ситуацій. Конструкт резильєнтності має ширший зміст і охоплює не лише настанови, але й інші характеристики особистості, що сприяють подоланню стресу.

Як свідчать дослідження, важливим особистісним ресурсом є *почуття зв'язності* (англ. *sense of coherence*) – здатність людини узгоджено (когнітивно та емоційно) сприймати навколишні події як контрольовані (А. Антоновскі [1]). Цей психологічний конструкт містить три компоненти: 1) пізнаваність – сприйняття людиною отримуваної інформації як упорядкованої, ясної та структурованої або, навпаки, хаотичної, тривожної, непередбачуваної; від цього залежить ставлення особистості до кризових подій не як до випадкових, а як до певних етапів життєвого шляху; 2) керованість – сприйняття людиною власних ресурсів як достатніх для адекватного реагування на виклики довкілля; 3) осмисленість – надання певного сенсу кризовим ситуаціям, їх сприйняття як таких, що заслуговують на мобілізацію зусиль і витрату ресурсів для їхнього подолання. Результати досліджень свідчать, що високий рівень сформованості почуття зв'язності сприяє фізичному здоров'ю та психологічному благополуччю людини [2]. На думку А. Антоновскі, це пояснюється тим, що: по-перше, почуття зв'язності зумовлює позитивні фізіологічні зміни в організмі (підвищує імунітет та покращує функціонування ендокринної системи); по-друге, знижує схильність до

ризикованої поведінки та підвищує прагнення до збереження та зміцнення здоров'я; по-третє, сприяє сприйняттю кризових подій як менш загрозливих і більш керованих.

Велике значення в сучасній психології особистості приділяється такому особистісному ресурсу, як *оптимізм* – риса особистості, що проявляється у схильності сподіватися на сприятливий результат подій, вірити у світле майбутнє, успіх і благополуччя. Варто зазначити, що попри значну кількість досліджень, присвячених оптимізму, цей конструкт розуміється психологами неоднозначно. Можна виокремити, принаймні, два підходи до трактування сутності та функцій оптимізму. Перший полягає в розумінні оптимізму як позитивної настанови людини щодо майбутнього (Ч. Карвер, М. Шейер [15]). Така настанова підвищує активність та ефективність діяльності суб'єкта, сприяє подоланню стресових ситуацій, у тому числі спричинених хронічними захворюваннями [14]. Однак надмірний оптимізм може призводити до неадекватно позитивної оцінки майбутнього і негативних наслідків, зокрема, до переоцінки своїх сил і невиправданої – ризикованої поведінки. Іншого підходу до розуміння сутності оптимізму дотримується американський психолог М. Селігман, котрий розглядає його як атрибутивний стиль – стійкий спосіб пояснення особистістю причин подій, в яких вона бере участь [59]. Оптимістичний атрибутивний стиль полягає в поясненні позитивних подій причинами, які стосуються всіх сфер життя, мають стійкий характер і пов'язані з самим суб'єктом, а негативних подій, навпаки, частковими, тимчасовими та зовнішніми причинами. Дослідження М. Селігмана свідчать, що успішність різних видів діяльності суттєво залежить від оптимістичного атрибутивного стилю особистості, який виступає важливим психологічним ресурсом підтримання мотивації.

Одним із базових психологічних ресурсів особистості, на думку дослідників, є *самооцінка* (англ. self-esteem) – позитивне чи негативне ставлення до себе (С. Куперсміт [16]; Р. Баумайстер [8]). У зарубіжній психології самооцінка розуміється як особливий тип самовідношення: почуття цінності своєї особистості та її потребності іншим людям [16]. Однак, не всі дослідники наділяють цей конструкт однозначно позитивним змістом. Виявилося, що надто високий рівень почуття самоцінності безпосередньо пов'язаний з нарцисизмом, надмірною самозакоханістю особистості, яка перешкоджає конструктивній взаємодії з іншими людьми [10]. Таким чином, роль самооцінки як психологічного ресурсу залежить від рівня її вираженості.

Близьким до конструкту самооцінки є запропоноване А. Бандурою поняття *самоефективності* (англ. self-efficacy), що позначає впевненість людини в ефективності власних дій та очікування успіху від їх реалізації [6]. Самоефективність пов'язана з когнітивною оцінкою особистістю власної спроможності успішно діяти та долати важкі ситуації. По суті, це очікування особистості щодо власної ефективності, від якого залежить, наприклад, чи буде стресова ситуація спонукати до її подолання, наскільки інтенсивними будуть такі дії і як довго вони триватимуть. Варто підкреслити, що для відчуття психічного благополуччя важливі не так об'єктивні результати діяльності, скільки їх інтерпретація особистістю й очікування успіху, позитивних результатів від своїх дій. Вплив самоефективності на поведінку людини залежить від сили та узагальненості відповідного очікування. Від самоефективності залежить пошук або уникнення людиною певних ситуацій, вибір альтернативних способів поведінки, частота і тривалість спроб оволодіння важкою ситуацією, атрибуція успіхів і невдач. Самоефективність, на думку А. Бандури, не стабільна і статична характеристика, а змінна, яка за своєю силою та узагальненістю реципрокно залежить від актуальної ситуації та попереднього розвитку людини.

На формування самоефективності впливають чотири основні фактори: широта репертуару засвоєних способів і навичок поведінки; досвід спостереження за іншими людьми (моделями); вербальне підкріплення чи покарання з боку оточення; самооцінювання фізичного, психологічного, емоційного стану. Вплив результатів поведінки на формування самоефективності людини істотно залежить від того, як вона сприймає й оцінює ці результати. Якщо минулий досвід поведінки у певних ситуаціях був переважно негативним, то самоефективність у цій сфері буде низькою, увага сфокусується на негативних наслідках, що у свою чергу знизить самоефективність особистості.

Як свідчать дослідження, впевненість у власній ефективності є передумовою успішної діяльності, психологічного благополуччя та фізичного здоров'я людини [6; 58]. Деякі дослідники вважають, що самоефективність особистості як віра у свою здатність успішно діяти, вирішувати проблеми і долати стреси є похідною від високої самооцінки та оптимізму [27].

Німецький психолог Ю. Куль обґрунтував теорію контролю дій, в якій важливим особистісним ресурсом виступає домінуючий *тип орієнтації: на дію чи на стан* [35]. Індивіди, зорієнтовані на дію, цілком зосереджені на досягненні поставленої мети, спроможні до успішної саморегуляції, ефективного контролю своїх дій у процесі досягнення бажаних результатів. Індивіди, зорієнтовані на стан, схильні більше зосереджуватися на своєму поточному емоційному та когнітивному стані, а не активному досягненні мети. Вони більш чутливі до зовнішніх обставин і орієнтуються під час регуляції поведінки на свій емоційний стан або настрої. На думку Ю. Куля, здатність особистості до адаптивного функціонування залежить від балансу обох орієнтацій, кожна з яких відіграє важливу роль. Люди, занадто зорієнтовані на дію, можуть надмірно зосереджуватися на власних завданнях і

нехтувати своїм емоційним станом. Люди, занадто зосереджені на своєму стані, можуть відчувати труднощі у визначенні своїх завдань й організації діяльності, спрямованої на їх реалізацію.

Здатність особистості до успішної діяльності в складних обставинах суттєво залежить від такого особистісного ресурсу, як *толерантність до невизначеності* — позитивне (або нейтральне) ставлення до невизначених ситуацій (складних, незнайомих, мінливих, неоднозначних, суперечливих, неструктурованих, неясних, непередбачуваних). Вперше поняття «толерантність до невизначеності» було запропоноване Е. Френкель-Брунsvік у 1948 р. у контексті вивчення етнічних стереотипів [21]. Дослідниця зазначала, що етнічні стереотипи і передсуди частіше виявляються в дихотомічних концепціях статевої поведінки, взаємостосунках батьків і дітей та міжособистісних відносинах у цілому. Людей з низьким рівнем толерантності до невизначеності відрізняють тенденція до однозначної категоризації (сильний – слабкий, розумний – дурний, моральний – аморальний) в оцінці інших осіб; невміння думати у контексті ймовірностей; неспроможність відмовлятися від настанов, що сформувалися під час вирішення попередніх інтелектуальних завдань; пошук авторитетів та опора на їхню думку. Таким чином, спочатку толерантність до невизначеності розглядалася психологами як характеристика особистості, пов'язана з дихотомічним мисленням, «чорно-білим» сприйняттям світу, категоричністю, ригідністю, залежністю від авторитетів.

Сучасні психологи трактують конструкт «толерантність до невизначеності» по-різному. Загалом можна виокремити три основні підходи до розуміння його змісту: 1) толерантність до невизначеності як стабільна риса особистості; 2) толерантність до невизначеності як ситуаційно-специфічна настанова; 3) толерантність до невизначеності як метакогнітивна навичка. У більшості робіт толерантність до невизначеності трактується як стабільна риса особистості, одновимірна диспозиція, що проявляється у різних ситуаціях. При цьому вважається, що ця диспозиція стабільна у часі і певною мірою змінюється лише під впливом нового досвіду або цілеспрямованої активності суб'єкта. Р. Нортон описує толерантність до невизначеності як рису особистості, пов'язану з такими поведінковими феноменами, як схильність аналізувати проблеми в термінах ймовірностей і спокійне ставлення до незрозумілих ситуацій. Протилежну рису (нетолерантність до невизначеності) він визначив як «тенденцію сприймати невизначену інформацію як різновид психологічного дискомфорту чи загрози» [48]. Д. Маклейн також розглядає толерантність до невизначеності як особистісну рису, що проявляється «під час сприйняття невідомих, складних, динамічно невизначених чи суперечливих стимулів» [45, с.184]. Дослідник виокремлює в ній три аспекти: позитивне ставлення до нових, складних, важких ситуацій; неприйняття авторитаризму та передсудів; відсутність страху перед невизначеністю і схильність прогнозувати події у невизначених умовах на основі не лише минулого досвіду, а й з урахуванням нових обставин.

Ряд дослідників вважають, що толерантність до невизначеності слід розглядати в контексті ситуаційних чинників, акцентуючи увагу на її ситуаційній специфічності (толерантність індивіда до невизначеності в одних ситуаціях може поєднуватися з нетолерантністю в інших обставинах). Іншого погляду дотримуються автори, які розуміють толерантність до невизначеності як метакогнітивну навичку, а не стабільну рису особистості чи ситуативний стан. Як зауважують К. Меренлуото та Е. Лехтінен, толерантність до невизначеності слід розглядати в контексті динамічного процесу розгортання мотиваційних і метакогнітивних механізмів під час адаптації особистості до нових обставин [46]. Опанування новими складними проблемами, ситуаціями можливе за наявності у суб'єкта метакогнітивних навичок (здібностей), що дозволяють долати суперечності, породжені цією проблемою чи ситуацією. Одного лише позитивного або спокійного ставлення до невизначеності при цьому недостатньо: виникає потреба в об'єктивації когнітивних механізмів, що дозволяють долати невизначеність і будувати нову, несуперечливу концептуальну модель реальності.

Незважаючи на певні розбіжності у підходах, дослідники намагаються пояснити, яким чином люди сприймають і долають невизначеність життєвих ситуацій, розкрити механізми їх подолання, визначити способи розвитку толерантності до невизначеності. У низці психологічних досліджень встановлено, що толерантність до невизначеності виступає важливим психологічним ресурсом, від якого залежить здатність особистості до саморегуляції та подолання життєвих труднощів. З'ясовано, зокрема, що люди з високим рівнем толерантності до невизначеності відрізняються психологічним благополуччям і задоволеністю роботою, а люди з низькою толерантністю до невизначеності більш схильні до стресу, уникають ризиків і дуже чутливі до негативного зворотного зв'язку від оточення [22].

Таким чином, зарубіжні дослідники виокремлюють і досліджують низку конкретних психологічних ресурсів (самооцінка, самоефективність, життєстійкість, резильєнтність, почуття зв'язності, оптимізм, толерантність до невизначеності тощо), які мають специфічний зміст, проявляються в певних ситуаціях і відіграють важливу роль у різних видах діяльності. Поряд із цим у зарубіжній психології існує тенденція до пошуку загального, універсального особистісного ресурсу, від якого залежить успішність життєдіяльності і психологічне благополуччя особистості. У

психологічній літературі досить часто йдеться про наявність певного особистісного «стрижня», «ядра», що забезпечує стійкість людини у важких життєвих ситуаціях, від якого залежить загальна задоволеність життям і суб'єктивне благополуччя. Так, наприклад, С. Хобфолл стверджує про існування інтегральної (генералізованої) особистісної характеристики, що регулює використання людиною різних ресурсів – їх здобуття, розподіл, застосування [25].

Ряд психологів інтегральним особистісним ресурсом вважають *базове самооцінювання* (core self-evaluation) або базову самооцінку – загальне позитивне уявлення особистості про себе, свої здібності та свою цінність [32]. У рамках концепції базового самооцінювання виокремлюються чотири основні особистісні характеристики: локус контролю, емоційна стабільність, самоефективність і самооцінка. Психологічні дослідження свідчать, що висока базова самооцінка сприяє адаптації до організаційних змін [3], отриманню задоволення від роботи та підвищенню її продуктивності [20], виступає передумовою успіхів у професійній діяльності та більш високих доходів [33], вберігає від емоційного вигоряння на роботі [12], підвищує загальний рівень задоволеності життям [32].

Німецький психолог К. Шродер розробив концепцію, в якій загальним особистісним ресурсом подолання складних життєвих обставин та досягнення психологічного благополуччя виступає *компетентність саморегуляції* (self-regulation competence) [56]. Цей комплексний конструкт поєднує у собі три компоненти: віру в себе, волю та емоційну стабільність. Дослідження показують, що високий рівень розвитку цього психологічного ресурсу корелює з успішним подоланням стресових ситуацій і збереженням психологічного благополуччя у важких життєвих обставинах [57].

У контексті пошуків інтегрального особистісного ресурсу в сучасній психології було обґрунтоване поняття «психологічного капіталу». Цей конструкт вживається у психології за аналогією з категорією капіталу в економіці та розробленими у соціальних науках поняттями «соціальний капітал» (Дж. Коулмен), «символічний капітал» (П. Бурдьє). Психологічний капітал – це обмежений ресурс, яким володіє і може розпоряджатися людина для задоволення своїх потреб. Американський психолог М. Чиксентмігаї запропонував концепцію психологічного капіталу як обмеженого ресурсу психічної енергії, який може «інвестуватися» в різні види діяльності і приносити безпосереднє задоволення або відстрочену вигоду (накопичення досвіду, формування умінь, підвищення рівня розвитку), або ж витрачатися марно, не приносячи ні задоволення, ні користі [17].

Американський дослідник Ф. Лутанс разом із колегами обґрунтував концепцію «психологічного капіталу» (PsyCap) як інтегрального психологічного ресурсу людини, від якого залежить здатність успішно працювати та ефективно долати життєві виклики [37; 38]. На думку Ф. Лутанса, К. Юсеф-Морган і Б. Аволіо, психологічний капітал як комплексна характеристика розвитку особистості охоплює чотири ключові компоненти: впевненість у собі (самоефективність) як передумова наполегливості та активності у розв'язанні складних завдань; оптимізм як позитивний стиль атрибуції поточних і майбутніх успіхів; надія як цілеспрямованість і здатність змінювати тактику та способи досягнення мети; резильєнтність як стійкість до впливу несприятливих обставин [38, с. 3]. Дослідники підкреслюють, що психологічний капітал не зводиться до суми зазначених чотирьох компонентів, а є конструктом вищого порядку, до якого можуть входити й інші особистісні ресурси [38, с. 19].

Дослідження свідчать, що високий рівень психологічного капіталу є передумовою ефективною професійної діяльності, задоволеності своєю діяльністю, низької плинності кадрів, психологічного благополуччя на робочому місці [38]. Експериментально підтверджено можливість розвитку складових психологічного капіталу особистості, розроблено методи і прийоми підвищення рівня оптимізму, самоефективності, резильєнтності [37; 38].

У сучасних дослідженнях особистісних ресурсів поруч із поняттям «психологічний капітал» активно використовується також конструкт «особистісний потенціал». У зарубіжній психології термін «особистісний потенціал» найчастіше вживають прихильники так званої позитивної психології, які зосереджують увагу на вивченні сильних, позитивних аспектів психіки людини (А. Дакворт, К. Двек, Л. Кінг, М. Селігман, М. Чиксентмігаї, Р. Штернберг). При цьому особистісний потенціал зазвичай відноситься до вроджених задатків, нахилів, здібностей і талантів, які люди можуть розвивати і використовувати для досягнення оптимального функціонування та самореалізації в різних аспектах життя. Українські психологи розуміють особистісний потенціал здебільшого як загальний фактор саморегуляції, що не зводиться лише до наявних особистісних ресурсів і впливає на ефективність різних видів діяльності. (С. Білозерська, І. Гуменюк, Н. Жигалкіна, А. Москальова, К. Пилипенко, М. Садова, Я. Сухенко, В. Ташматов, О. Ткачишина та ін.). На відміну від капіталу як економічної метафори, потенціал – це енергетична метафора, пов'язана з поняттям потенційної енергії як здатності виконувати певну роботу. Фактично під особистісним потенціалом розуміється загальна здатність особистості до саморегуляції активності у різних сферах життєдіяльності. Особистісний потенціал можна розглядати як інтегральну характеристику особистісної зрілості, що проявляється у саморегуляції та самодетермінації –

здатності діяти на основі усвідомленої внутрішньої позиції, а не під тиском мінливих внутрішніх імпульсів чи зовнішніх обставин.

Поряд з терміном «особистісний потенціал» у психології використовується конструкт «адаптаційний потенціал», під яким розуміють психологічні характеристики людини, що сприяють успішній адаптації до умов зовнішнього середовища (В. Грандт, Н. Завацька, Г. Побокіна, А. Сафонов, О. Смирнова, Н. Старинська, С. Українець, О. Чайка, О. Шелест та ін.). Однак особистісний потенціал не зводиться до адаптаційного, оскільки він забезпечує не тільки успішне пристосування до зовнішніх обставин, але й їх переосмислення, зміну, трансформацію, самостійне створення необхідних для суб'єкта умов. Від особистісного потенціалу залежить те, якою мірою ефективність діяльності та психологічне благополуччя людини визначаються нею самою, а не сприятливим збігом незалежних від неї обставин. Високий рівень особистісного потенціалу свідчить про здатність особистості до успішної саморегуляції під час реалізації конкретних і загальних життєвих завдань. Можна виокремити три основні функції особистісного потенціалу: самовизначення – з'ясування власних цілей у неоднозначних, недостатньо окреслених умовах; самоорганізація – організація власної активності на шляху до досягнення поставленої мети; самозбереження – подолання труднощів, перешкод і тиску з боку несприятливого оточення.

Особистісний потенціал як загальна здатність до саморегуляції є комплексним психологічним ресурсом, до складу якого входять відносно стабільні особистісні диспозиції (риса, установки, когнітивні та поведінкові стратегії, атрибутивні схеми), що сприяють вирішенню актуальних завдань і досягненню власних цілей особистості. Ці диспозиції можна диференціювати на кілька груп залежно від їхніх функцій: мотиваційні ресурси, які відповідають за енергетичне забезпечення діяльності; ресурси стійкості, які забезпечують самостійність і почуття впевненості в собі; ресурси саморегуляції, які відображають стійкі способи та стратегії взаємодії із середовищем; інструментальні ресурси (здібності, знання, уміння, навички), необхідні для успішної саморегуляції тієї чи іншої діяльності. Варто наголосити, що особистісний потенціал, незважаючи на відносну стабільність його складових, має системно-динамічний характер і може змінюватися під впливом життєвих обставин. Крім того, у різних умовах життєдіяльності можуть актуалізуватися та виходити на перший план ті або інші аспекти особистісного потенціалу, які визначають можливості реагування людини на складні життєві ситуації та способи організації своєї діяльності.

Про необхідність вивчення та врахування особистісного потенціалу свідчать численні емпіричні дослідження зарубіжних психологів, в яких встановлено суттєвий вплив особистісних ресурсів на адаптацію людини до повсякденних і стресових обставин [5], збереження якості життя в складних життєвих умовах і посттравматичне зростання [11]. Особистісні ресурси виступають у ролі засобів, які опосередковують сприйняття стресової ситуації та вибір способів її подолання. Саме особистісні ресурси відіграють ключову роль у підтриманні психологічного благополуччя людини та подоланні таких стресових обставин, як військова агресія, стихійні лиха, економічна нестабільність, хвороби [28].

У теорії збереження ресурсів С. Хобфолла акцентується увага на особливій ролі особистісних ресурсів у саморегуляції людини [24]. Виявляється, що особистісні ресурси відіграють більш важливу роль під час подолання хронічного, а не гострого стресу. Гострі стресові ситуації легше долаються людьми, які мають більше зовнішніх ресурсів (високий дохід, соціальний статус, влада) для вирішення проблем. У випадку постійного стресу як наслідку хронічних проблем, пов'язаних, наприклад, зі здоров'ям, затяжними військовими конфліктами, бідністю, саме особистісні ресурси відіграють ключову роль у збереженні психологічного благополуччя.

Відповідно до результатів досліджень, високий рівень розвитку особистісних ресурсів є передумовою посттравматичного зростання людини, коли вона не просто справляється зі стресом, а й досягає значного прогресу у власному розвитку [27; 41]. Найбільш значущим особистісним ресурсом, необхідним для того, щоб не просто впоратися з труднощами, а й піднятися на вищий рівень зрілості, є резильєнтність. Встановлено, що люди з більш високим рівнем резильєнтності в умовах військового конфлікту успішніше долають життєві труднощі і не тільки відновлюють рівень суб'єктивного благополуччя, а й демонструють посттравматичне зростання [27].

Значна увага в сучасній зарубіжній психології приділяється вивченню особистісних ресурсів співробітників і керівників трудових колективів [4; 34; 44]. З позицій концепції психологічного капіталу, особистісні характеристики розглядаються як ключові фактори, від яких залежить психологічне благополуччя та продуктивність діяльності співробітників [38]. Особистісні ресурси позитивно пов'язані з інтересом до професійної діяльності [36], активною залученістю до процесу роботи та відчуттям психологічного благополуччя навіть у складних стресових обставинах [26], успішним подоланням організаційних стресів [47], адаптацією до умов діяльності [31]. Виснаження особистісних ресурсів призводить до емоційного вигорання, зниження самооцінки й самоефективності, песимістичного сприйняття майбутнього [63].

Виявилося, що обсяг особистісних ресурсів впливає на вибір людьми стратегій подолання стресових ситуацій. Так, особи з обмеженим запасом ресурсів, щоб зберегти свої не значні

можливості, більш схильні займати захисну позицію під час зіткнення з життєвими труднощами та обирати пасивні стратегії копінг-поведінки [24].

Численні дослідження свідчать, що особистісні ресурси виконують буферну роль між вимогами зовнішнього середовища, з одного боку, та психологічним благополуччям й успішністю діяльності особистості, з іншого боку. Особистісні ресурси не стільки прямо, скільки опосередковано впливають на психологічне благополуччя людини, включаючись до структури причинно-наслідкових зв'язків між зовнішніми умовами та психологічним станом індивіда [37]. Встановлено, що особисті ресурси можуть брати участь у різних процесах саморегуляції особистості, пов'язаних з подоланням складних життєвих обставин: у процесах оцінювання (особистісні ресурси дають змогу оцінювати стресову ситуацію не як загрозу, а свої можливості – як достатні для її подолання) [30], у процесах контролю та управління поведінкою (від особистісних ресурсів залежить реагування на стресову ситуацію та вибір стратегій її подолання) [9], у процесах профілактики стресів і підтримання психологічного благополуччя [18].

Узагальнення результатів зарубіжних досліджень дає змогу виокремити чотири групи особистісних ресурсів, від яких залежить ефективність функціонування та психологічне благополуччя особистості: ресурси мотивації, ресурси саморегуляції, ресурси психологічної стійкості, інструментальні ресурси. До ресурсів мотивації належать психологічні характеристики, від яких залежить енергійність дій особистості, спрямованих на подолання стресових ситуацій: потреби в автономії та компетентності (Е. Десі, Р. Раян), внутрішня мотиваційна орієнтація (Т. Амабайл), характеристики «поточної особистості» (М. Чиксентмігаї), суб'єктивна вітальність (Р. Раян, К. Фредерік).

До ресурсів саморегуляції відносяться способи та стратегії управління своєю активністю, які свідомо використовуються особистістю в різних життєвих обставинах, наприклад, стратегії поведінки в ситуаціях невизначеності, стратегії цілепокладання, суб'єктивні очікування щодо контролю над обставинами, щодо зв'язку між власними зусиллями і результатами діяльності, щодо позитивних чи негативних наслідків подій тощо. До цього виду ресурсів належать, зокрема: самоефективність (А. Бандура), толерантність до невизначеності (Д. Маклейн), локус контролю (Дж. Роттер), оптимізм (Ч. Карвер, М. Шейер, М. Селігман), життєстійкість (С. Мадді), каузальні орієнтації (Е. Десі, Р. Раян), орієнтація на дію/стан (Ю. Куль).

До ресурсів психологічної стійкості належать диспозиції, від яких залежить впевненість у собі, самооцінка, рішучість, ініціативність особистості: задоволеність життям, осмисленість життя, почуття зв'язності (А. Антоновські), суб'єктивна вітальність (Р. Раян, К. Фредерік), базові переконання (Р. Янофф-Бульман).

Ресурси інструментального забезпечення життєдіяльності представлені здібностями, знаннями, вміннями, навичками, компетентностями, способами та стратегіями реагування на складні життєві обставини (наприклад, стратегії копінг-поведінки, механізми психологічного захисту).

Особистісні ресурси виконують кілька важливих функцій, які сприяють загальному благополуччю особистості, стійкості та здатності справлятися з життєвими проблемами:

- селективна функція – особистісні ресурси опосередковують сприйняття та оцінку людьми життєвих обставин: люди з високим рівнем ресурсів сприймають проблемні ситуації як доступні для подолання виклики, як вирішувані завдання, а не загрози для суб'єктивного благополуччя;
- подолання стресу – особистісні ресурси відіграють вирішальну роль у подоланні стресу і життєвих труднощів (наприклад, високий рівень самоефективності може зумовити віру людей у свою здатність справлятися зі складними ситуаціями, тоді як соціальна підтримка може надати емоційну та практичну допомогу у складні часи);
- забезпечення стійкості – особистісні ресурси, такі як оптимізм, життєстійкість, емоційний інтелект, допомагають людям орієнтуватися в несприятливих обставинах і адаптуватися до них, відновлюватися після невдач і підтримувати своє благополуччя у важкі часи;
- підвищення психологічного благополуччя – особистісні ресурси, такі як самоповага, самоспівчуття, самоефективність, можуть сприяти формуванню позитивної самооцінки та підвищувати загальний рівень задоволеності життям;
- поліпшення фізичного здоров'я – певні особистісні ресурси пов'язані з кращими показниками фізичного здоров'я (наприклад, життєстійкість, почуття зв'язності, оптимізм пов'язані зі зниженням рівня стресу і покращенням імунної функції, що може позитивно впливати на фізичне здоров'я);
- сприяння досягненню цілей – особистісні ресурси можуть допомагати людям у постановці та реалізації власних цілей (високий рівень мотивації, саморегуляції та наполегливості дає змогу людям долати перешкоди та зосереджуватися на своїх завданнях);
- фасилітація соціальної взаємодії – особистісні ресурси, такі як емпатія та емоційний інтелект, дають змогу людям краще розуміти інших і спілкуватися з ними на більш глибокому рівні, сприяючи позитивній соціальній взаємодії та поліпшуючи міжособистісні стосунки;

- сприяння конструктивній поведінці – особистісні ресурси пов'язані з позитивною поведінкою (вибір здорового способу життя, звернення при потребі за допомогою, участь у просоціальній діяльності), що сприяє загальному психологічному благополуччю й особистісному зростанню;
- захист від негативних подій – особистісні ресурси діють як буфер від негативних стресових факторів і життєвих проблем, зменшують залежність психологічного благополуччя від зовнішнього середовища і несприятливих обставин (люди з високим особистісним потенціалом менш схильні до негативних впливів зовнішніх умов, ніж люди з низьким потенціалом);
- розвиток і використання сильних сторін особистості – особистісні ресурси часто вважаються сильними сторонами, на які люди можуть спиратися у різних аспектах свого життя, підвищуючи почуття самоефективності та майстерності;
- сприяння позитивному психологічному функціонуванню – особистісні ресурси є важливими чинниками позитивного психологічного функціонування, що забезпечують розвиток найкращих якостей і потенціалу людей, сприяють формуванню позитивного мислення та проактивних стратегій подолання життєвих труднощів.

Узагальнюючи результати зарубіжних психологічних досліджень, можна зробити висновок, що особистісні ресурси відіграють важливу роль у процесах саморегуляції, досягнення цілей і запобігання стресів, стимулюють особистісне зростання, підтримують психологічне благополуччя особистості. Особистісні ресурси є цінними психологічними активами, які дозволяють людям розвиватися, зростати та підтримувати збалансоване й повноцінне життя.

Хоча дослідження особистісних ресурсів у зарубіжній психології досягли значного прогресу, все ще залишається кілька аспектів цієї проблеми, які потребують подальшого вивчення.

Більшість досліджень присвячена ізольованому вивченню індивідуальних особистісних ресурсів і недостатньо враховує складність взаємозв'язків між ними. Крім того, такі дослідження проводилися здебільшого в західних культурах, що потенційно обмежує можливість перенесення їх результатів на інші культурні контексти. Існує потреба в міжкультурних дослідженнях для кращого розуміння того, як особистісні ресурси проявляються та функціонують в умовах різних культур.

Багато досліджень особистісних ресурсів виконані методом поперечних зрізів, що дає змогу визначити й оцінити актуальний рівень їх розвитку у різних людей. Однак такі дослідження не дають інформації про особливості та закономірності трансформації особистісних ресурсів впродовж тривалого часу. Лонгітюдні дослідження, які передбачають спостереження за одними й тими ж особами протягом тривалого часу, можуть дати цінну інформацію про те, яким чином особистісні ресурси розвиваються, змінюються та взаємодіють із життєвими подіями особистості. Такий підхід може допомогти визначити критичні періоди онтогенезу, коли певні особистісні ресурси виходять на перший план і справляють довгостроковий вплив на психологічне благополуччя людини.

Варто звернути увагу також на проблему стабільності та мінливості особистісних ресурсів, можливості їх цілеспрямованого розвитку. Віднесення зарубіжними дослідниками певних психологічних характеристик (наприклад, емоційного стану або емоційного інтелекту) до особистісних ресурсів залежить переважно від рівня їх стабільності чи мінливості. Хоча дослідники визнають можливість цілеспрямованого розвитку особистісних ресурсів, більшість з них розуміються як відносно стабільні диспозиції. Очевидно, що особистісні ресурси мають діалектичну природу, що проявляється в єдності стабільності та мінливості. Потребують уточнення умови, за яких той чи інший особистісний ресурс характеризується більшою стійкістю, а за яких – мінливістю.

Психологічні дослідження свідчать, що особистісні ресурси до певної міри можна змінювати. Однак все ще бракує комплексних досліджень ефективних шляхів розвитку і нарощування особистісних ресурсів. Подальші дослідження мають допомогти визначити ефективні стратегії психологічного втручання, спрямованого на розвиток особистісних ресурсів у різних умовах (наприклад, у закладах освіти, на робочому місці). Актуальною є проблема з'ясування ролі зовнішніх факторів і умов, які можуть ускладнювати використання певних особистісних ресурсів або ж сприяти їхньому розвитку та мобілізації. Значний інтерес становлять також дослідження індивідуальних відмінностей, від яких залежить ефективне використання особистісних ресурсів, оскільки сама по собі наявність ресурсів не гарантує успішної діяльності і високого рівня психологічного благополуччя особистості.

Зростаюча залежність людей від цифрових технологій і соціальних медіа змінює способи нарощування та використання особистісних ресурсів. У зв'язку з цим існує потреба у вивченні впливу сучасних інформаційних технологій на розвиток і застосування особистісних ресурсів, на психічне здоров'я та благополуччя людей.

Усуваючи ці прогалини в дослідженнях, психологи можуть досягти більш адекватного розуміння особистісних ресурсів та їхнього впливу на психологічне благополуччя людей, що, у свою чергу, може сприяти розробленню ефективних технологій розвитку і зміцнення психологічного потенціалу особистості.

Дослідження особистісних ресурсів та їхнього значення є важливим кроком на шляху до зміцнення психічного здоров'я та благополуччя людей. Змістивши акцент з вивчення недоліків на сильні сторони особистості, сучасна зарубіжна гуманістична психологія, зокрема, її позитивний напрям, прагне розробити ефективні способи психологічної підтримки, які дозволять людям використовувати свої внутрішні ресурси для подолання неминучих життєвих труднощів і досягнення психологічного благополуччя. Оскільки дослідження у цій галузі продовжують розвиватися, ми сподіваємося, що наша стаття сприятиме осмисленню та поширенню досягнень зарубіжних психологів у розумінні та використанні особистісних ресурсів для підвищення якості життя людей.

References

1. Antonovsky A. The sense of coherence as a determinant in health. *Behavioral Health: A Handbook of Health Enhancement and Disease Prevention*. J. D. Matarazzo (Ed.) N.Y.: John Wiley, 1984. P. 114-129
2. Antonovsky A. *Unraveling the Mystery of Health: How People Manage Stress and Stay Well*. San Francisco: Jossey-Bass, 1987.
3. Baker M. K., Kennedy D. J., Bohle P. L., Campbell D., Wiltshire J. H., Singh M. A. F. Core self-evaluation as a predictor of strength training adoption in older adults. *Maturitas*. 2011. Vol. 65(1). P. 88-93.
4. Bakker A. B., Xanthopoulou D., Demerouti E., Schaufeli W. The role of personal resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 2007. Vol. 14(2). P.121-141.
5. Baltes P. B. Theoretical propositions of life-span developmental psychology: On the dynamics between growth and decline. *Developmental Psychology*. 1987. Vol. 25(5). P. 611-626.
6. Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*. 1977. Vol. 84. P. 191-215.
7. Bandura A. Guide for constructing self-efficacy scales. *La valutazione dell'autoefficacia [The assessment of self-efficacy]*. G.V. Caprara (ed.). Trento: Edizioni Erickson. 2001. P. 15-37.
8. Baumeister R. F. Ego depletion and self-regulation failure: A resource model of self-control. *Alcoholism: Clinical and Experimental Research*. 2003. Vol. 27(2). P. 281-284.
9. Baumeister R. F., Schmeichel B. J., Vohs K. D. Self-Regulation and executive function: The Self as controlling agent. *Social psychology: Handbook of basic principles*. 2nd ed. A. W. Kruglanski, E. T. Higgins (eds.). New York, N.Y.: Guilford Press, 2007. P. 516-539.
10. Baumeister R. F., Smart L., Boden J. M. Relation of threatened egotism to violence and aggression: The dark side of high self-esteem. *Psychological Review*. 1996. Vol. 103(1). P. 5-33.
11. Baumeister R. F., Vohs K. D. (Eds.). *Handbook of Self-Regulation: Research, Theory, and Applications*. New York, N.Y.: Guilford Press, 2004.
12. Best R. G., Stapleton L. M., Downey R. G. Core self-evaluations and job burnout: The test of alternative models. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2005. Vol. 10(4). P. 441-451.
13. Bonanno G. A. Clarifying and extending the construct of adult resilience. *American Psychologist*. 2005. Vol. 60(3). P. 265-267.
14. Carver C. S., Gaines J. G. Optimism, pessimism, and postpartum depression. *Cognitive Therapy and Research*. 1987. Vol. 11. P. 449-462.
15. Carver C. S., Scheier M. F. (2002). Optimism. *Handbook of Positive Psychology* C. R. Snyder, S. J. Lopez (eds.). Oxford: Oxford University Press. P. 221-244.
16. Coopersmith S. *Antecedents of self-esteem*. San Francisco: Freeman, 1968.
17. Csikszentmihalyi M. *Good Business: Leadership, Flow, and the Making of Meaning*. New York: Penguin. 2003.
18. Culbertson S., Fullagar C. J., Mills M. J. Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2010. Vol. 15(4). P. 421-433.
19. Diener E., Fujita F. Resources, personal striving, and subjective wellbeing: A nomothetic and ideographic approach. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995. Vol. 68. P. 926-935.
20. Dormann C., Fay D., Zapf D., Frese M. A state-trait analysis of job satisfaction: On the effect of core self-evaluations. *Applied Psychology: An International Review*. 2006. Vol. 55(1). P. 27-51.
21. Frenkel-Brunswik E. Tolerance of Ambiguity as a Personality Variable. *American Psychologist*. 1948. Vol. 3. P. 268.
22. Furnham A., Ribchester T. Tolerance of ambiguity: A review of the concept, its measurement and applications. *Current Psychology*. 1995. Vol. 14. P. 179-199.
23. Hall B. J., Hobfoll S. E., Palmieri P., Canetti-Nisim D., Shapira O., Johnson R. J., Galea S. The psychological impact of impending forced settler disengagement in Gaza: Trauma and posttraumatic growth. *Journal of Traumatic Stress*. 2008. Vol. 21. P. 22-29.
24. Hobfoll S. E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*. 1989. Vol. 44. P. 513-524.
25. Hobfoll S. E. Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2011. Vol. 84. P. 116-122.
26. Hobfoll S. E., Shirom A. Stress and burnout in work organizations. *Handbook of Organization Behavior*. R. T. Golembiewski (Ed.). New York, N.Y.: Dekker, 1993. P. 41-61.
27. Hobfoll S. E., Watson P., Bell C. C., Bryant R. A., Brymer M. J., Friedman M. J., et al. Five essential elements of immediate and mid-term mass trauma intervention: Empirical evidence. *Psychiatry*. 2007. Vol. 70. P. 283-315.
28. Ironson G., Wynings C., Schneiderman N., Baum A., Rodriguez M., Greenwood D., et al. Post-traumatic stress symptoms, intrusive thoughts, loss, and immune function after Hurricane Andrew. *Psychosomatic Medicine*. 1997. Vol. 59. P. 128-141.

29. Janoff-Bulman R. Assumptive worlds and the stress of traumatic events: Application of the schema construct. *Social Cognition*. 1989. Vol. 7. P. 113-136.
30. Jerusalem M., Schwarzer R. Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes. *Self-Efficacy: Thought Control of Action*. R. Schwarzer (Ed.). New York, N.Y.: Hemisphere, 1992. P. 195-213.
31. Judge T. A., Bono J. E. Relationship of core self-evaluations traits – self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability – with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. 2001. Vol. 86(1). P. 80-92.
32. Judge T. A., Erez A., Bono J. E. The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance. *Human Performance*. 1998. Vol. 11(2-3). P. 167-187.
33. Judge T. A., Hurst C. Capitalizing on one's advantages: Role of core self-evaluations. *Journal of Applied Psychology*. 2007. Vol. 92(5). P. 1212-1227.
34. Kalimo R., Pahkin K., Mutanen P. Work and personal resources as long-term predictors of well-being. *Stress and Health*. 2002. Vol. 18. P. 227-234.
35. Kuhl J. Motivation und Persönlichkeit: interaktion psychischer systeme. Göttingen: Hogrefe, 2001. 1221 s.
36. Kuhnel J., Sonntag S., Bledow R. Resources and time pressure as day-level antecedents of work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2012. Vol. 85(1). P. 181-198.
37. Luthans F., Norman S. M., Avolio B. J., Avey J. B. The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*. 2008. Vol. 29. P. 2319-2238.
38. Luthans F., Youssef C. M., Avolio B. J. Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. New York, N.Y.: Oxford University Press, 2007.
39. Luthar S. S., Cicchetti D. The construct of resilience: Implications for interventions and social policies. *Development and Psychopathology*. 2000. Vol. 12. P. 857-885.
40. Maddi S. R. Hardiness: An operationalization of existential courage. *Journal of Humanistic Psychology*. 2004. Vol. 44. P. 279-298.
41. Maddi S. R. Hardiness: The courage to grow from stresses. *Journal of Positive Psychology*. 2006. Vol. 1. P. 160-168.
42. Maddi S. R., Kahn S., Maddi K. L. The effectiveness of hardiness training. *Journal of Consulting Psychology*. 1998. Vol. 50. P. 78-86.
43. Masten A. S. Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*. 2001. Vol. 56. P. 227-239.
44. McDougall L., Drummond P. D. Personal Resources Moderate the Relationship Between Work Stress and Psychological Strain of Submariners. *Military Psychology*. 2010. Vol. 22. P. 385-398.
45. McLain D. L. The MSTAT-I: A new measure of an individual's tolerance for ambiguity. *Educational and Psychological Measurement*. 1993. 53. P. 183-189.
46. Merenluoto K., Lehtinen E. Number concept and conceptual change: Towards a systemic model of the processes of change. *Learning and Instruction*, 2004. Vol. 14(5). P. 519-534.
47. Nelson D. L., Simmons B. L. Health psychology and work stress: A more positive approach. *Handbook of Occupational Health Psychology*. J. C. Quick, L. E. Tetrick (Eds.). Washington, D. C.: APA, 2003. P.97-119.
48. Norton R.W. Measure of ambiguity tolerance. *Journal of Personality Assessment*. 1975. Vol. 39 (6). P. 607-619.
49. Oxford Learner's Dictionary. URL: https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/resource_1
50. Pearlin L. I., Schooler C. The Structure of Coping. *Journal of Health and Social Behavior*. 1978. Vol. 19. P. 2-21.
51. Peterson C., Seligman M. E. P. Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification. New York: Oxford University Press, 2004.
52. Richardson G. E. The meta-theory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*. 2002. Vol. 58. P. 307-321.
53. Rotter J. B. Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 1975. Vol. 43. P. 56-67.
54. Rutter M. Psychosocial resilience and protective mechanisms. *American Journal of Orthopsychiatry*. 1987. Vol. 57(3). P. 316-331.
55. Ryan R. M., Frederick C. On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*. 1997. Vol. 65(3). P. 529-565.
56. Schroder K. E. E. Self-Regulation Competence in Coping with Chronic Disease. Berlin: Waxman, 1997.
57. Schroder K. E. E., Schwarzer R. Do partner's personality resources add to the prediction of patients' coping and quality of life? *Psychology and Health*. 2001. Vol. 16. P.139-159.
58. Schwarzer R., Hallum S. Perceived teacher's self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: mediation analysis. *Applied Psychology: An International Review*. 2008. Vol. 57. P. 152-171.
59. Seligman M. E. P, Kaslow N. J., Alloy L. B., Peterson C., Tanenbaum R. L., Abramson L. Y. Attributional style and depressive symptoms among children. *Journal of Abnormal Psychology*. 1984. Vol. 93. P. 235-238.
60. Seligman M. E. P. Learned Optimism. New York: Pocket books, 1998. 319 p.
61. Snyder C. R., Harris C., Anderson J. R., Holleran S. A., Irving L. M., Sigmon S. T., et al. The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1991. Vol. 60. P. 570-585.
62. Vohs K., Baumeister R. F. (Eds.). Handbook of Self-Regulation: Research, Theory, Application. 3rd Ed. New York, N.Y.: The Guilford Press, 2016.
63. Wells J. D., Hobfoll S. E., Lavin J. When it rains, it pours: The greater impact of resource loss compared to gain on psychological distress. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 1999. Vol. 25. P. 1172-1182.