

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ
ЖОҒАРЫ БІЛІМ МИНИСТРЛІГІ**

**Л. Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті
(Қазақстан)**

**«AMANAT» партиясының әйелдер қанаты
(Қазақстан)**

**Низами атындағы Өзбекстан ұлттық
педагогикалық университеті (Өзбекстан)**

Ош мемлекеттік университеті (Қырғызстан)

Данғара мемлекеттік университеті (Тәжікстан)

**Сейтназар Сейди атындағы Түрікмен мемлекеттік
педагогикалық институты (Түрікменстан)**

**ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ҒЫЛЫМИ- ПРАКТИКАЛЫҚ
КОНФЕРЕНЦИЯНЫҢ МАТЕРИАЛДАРЫ:
«ОРТАЛЫҚ АЗИЯДАҒЫ ПСИХОЛОГИЯ:
ДАМУ ЖОЛДАРЫ МЕН БОЛАШАҒЫ»**

**PROCEEDINGS OF THE INTERNATIONAL
SCIENTIFIC AND PRACTICAL CONFERENCE
«PSYCHOLOGY IN CENTRAL ASIA:
DEVELOPMENT PATHS AND PROSPECTS»**

**МАТЕРИАЛЫ МЕЖДУНАРОДНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ:
«ПСИХОЛОГИЯ В ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ:
ПУТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ»**

Астана қаласы
28 мамыр 2025 ж.

УДК 159.9
ББК 88.3
О-72
ISBN 978-601-08-5194-8

Рецензенты:

Перленбетов Мухан Атенович - доктор психологических наук, профессор. Президент "Казахского психологического общества", Академик Казахской национальной академии естественных наук
Менлибекова Гульбахыт Жолдасбековна - доктор педагогических наук, профессор Евразийского национального университета имени Л.Н. Гумилева

Организационный комитет

Председатель: Сыдыков Ерлан Батташевич - Председатель Правления – ректор Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева, доктор исторических наук, академик НАН РК, профессор

Сопредседатель: Каримова Шолпан Танатовна - Секретарь партии «AMANAT»

Заместители председателя, Сопредседатели Женского крыла партии «AMANAT»:

Мусралимова Айна Ермаковна - Депутат Мажилиса Парламента Республики Казахстан

Шаукенова Зарема Каукеновна - Академик НАН РК, доктор социологических наук, профессор

Куантаев Нуржан Куантайұлы - Декан факультета журналистики и социальных наук ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, кандидат филологических наук, доцент

Оргкомитет:

Мамбеталина Алия Сактагановна - Заведующая кафедрой психологии Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева, кандидат психологических наук, ассоциированный профессор

Умарова Навбахор Шокировна - Заведующая кафедрой практической психологии Национального педагогического университета Узбекистана имени Низами, доктор психологических наук, доцент (г. Ташкент, Узбекистан)

Гафурова Дилором Джаборовна - Заведующая кафедрой педагогики и психологии Дангаринского государственного университета, доцент, кандидат педагогических наук (г. Дангара Таджикистан)

Жолдошева Акчач Олмасовна - Профессор кафедры психологии Ошского государственного университета, доктор психологических наук (г. Ош, Кыргызстан)

Мурадова Сахрагуль Бабаниязовна - Заведующая кафедрой психологии Туркменского государственного педагогического института имени Сейитназара Сейди, Туркменабат Туркменистан

Члены оргкомитета, редакционная коллегия: Рыскулова М.М., Абенова С.У., Менлибекова Г.Ж., Джексембаева Г.С., Тусупбекова Б.С., Гитихмаева Л.М., Токатлыгыль Ю.С., Айтышева А.М., Ганиева Г.Х., Нагымжанова К.М., Уталиева Ж.Т., Абдыкаликова М.Н., Мандыкаева А.Р., Шнайдер Д.Ж., Умирзакова А.М., Айкинбаева Г.К., Байжуманова Б.Ш., Бекеева Г.С., Карибаева Г.М., Аубакирова Ж.К., Нурадинов А.С., Құнанбаева М.Н.

ISBN 978-601-08-5194-8

Все статьи публикуются в авторской редакции
Барлық мақалалар авторлық нұсқада жарияланған
All articles are published in the author's version

Жинаққа «ОРТА АЗИЯДАҒЫ ПСИХОЛОГИЯ: ДАМУ ЖОЛДАРЫ МЕН БОЛАШАҒЫ» атты Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференция материалдары енгізілген. 28.05.2025 ж., «KazServicePrintLTD» ЖШС Астана қ. - 780 бет
The collection includes materials from the International Scientific and Practical Conference: "PSYCHOLOGY IN CENTRAL ASIA: PATHS AND PROSPECTS FOR DEVELOPMENT." May 28, 2025, «KazServicePrintLTD» LLP, Astana - 780 pages.

В сборник включены материалы Международной научно-практической конференции: «ПСИХОЛОГИЯ В ЦЕНТРАЛЬНОЙ АЗИИ: ПУТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ». 28.05.2025, ТОО «KazServicePrintLTD» г. Астана - 780 стр.

Настоящий сборник составлен по материалам международной научно-практической конференции «Психология в Центральной Азии: пути и перспективы развития», состоявшейся 28 мая 2025 года в ЕНУ имени Л.Н. Гумилева (г. Астана).

Цель конференции - обмен научными знаниями и практическим опытом в области психологии, обсуждение актуальных вопросов психологической науки и образования в странах Центральной Азии, а также развитие академических и профессиональных связей между специалистами.

Сборник адресован научным и педагогическим работникам, ведущим теоретические и прикладные исследования в области психологии, практикующим специалистам, работающим с различными категориями населения, а также представителям смежных сфер. Особое место в целевой аудитории сборника занимают молодые учёные, студенты, магистранты и докторанты, для которых представленные материалы могут служить ценным ресурсом в научной, учебной и практической деятельности.

Материалы публикуются в авторской редакции, редколлегия не несёт ответственность за содержание авторских материалов.

IV

**ТҰЛҒА ПСИХОЛОГИЯСЫ МЕН
ӘЛЕУМЕТТІК ТОПТАРДЫҢ ӨЗЕКТІ
ҚОЛДАНБАЛЫ ЗЕРТТЕУЛЕРІ**

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРИКЛАДНЫЕ
ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГИИ
ЛИЧНОСТИ И СОЦИАЛЬНЫХ ГРУПП**

**RELEVANT APPLIED RESEARCH IN THE
PSYCHOLOGY OF PERSONALITY AND
SOCIAL GROUPS**

аса маңызды. Егер жасөспірімнің талаптары мен өзін-өзі бағалауы арасында алшақтық болса, бұл ішкі шиеленіс пен эмоционалды күйзелістерге әкелуі мүмкін. Мұндай жағдайда агрессия, орынсыз мінез-құлық, шамадан тыс эмоциялық реакциялар байқалуы ықтимал.

Тұлғаның жеке қасиеттері мен мінездік ерекшеліктері дәл осы 12–16 жас аралығында ерекше айқын көріне бастайды [8].

Қорытындылай келе, бейімделу – бұл сыртқы әлеуметтік ортамен, сонымен қатар референттік топтармен өзара әрекеттестікті сипаттайтын күрделі әрі тұтас үдеріс. Ол жасөспірімнің айналадағы жағдайларға икемделуін ғана емес, сонымен қатар сол ортада өз орнын табуын, рөлдік қатынасқа енуін және соның негізінде тұлғалық қалыптасу мен дамуын қамтиды.

Бейімделу үдерісінің негізгі көрсеткіштері ретінде адамның әлеуметтік ортаға сәтті енуі мен ондағы тұрақты орны ғана емес, сондай-ақ, жалпы психологиялық саулық деңгейі, тұлғаның өз өмірлік әлеуетіне сәйкес дамуға бейімділігі, өмірінің мағынасы мен мақсаттылығын сезіну қабілеті қарастырылады.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМ

1. Байтемирова, К.Б. Әлеуметтік-психологиялық бейімделудің теориялық тұрғыда қарастырылуы. // КАСУ хабаршысы, №4 - 2005, 139 б.
2. Слостенін В.А., Каширин В.П. Психология и педагогика. – 2010.
3. Прихожан А.М. Тревожность у детей и подростков: психологическая природа и возрастная динамика. // М.: Воронеж, 2000
4. Кагермазова Л.Ц. Возрастная психология (Психология развития). //Электронный учебник
5. Овчаренко Л.Ю. Проблемы успешности социально-психологической адаптации подростков в современной среде // Системная психология и социология. 2015. Т.1. № 13
6. Каляпина Т. Ю. Вопросы преемственности и адаптации в условиях учебно-воспитательного комплекса. // Начальная школа, 2006. № 8
7. Березовин Н.А., Коломинский Я.Л. Учитель и детский коллектив. // Мн., 1975. - 126 с.
8. Выготский Л.С. Психология развития ребенка. // М.: Смысл, 2005. – 512 с.

УДК 159.944.4

ИССЛЕДОВАНИЕ СТРЕССОВЫХ ФАКТОРОВ И СУБЪЕКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ В КАЗАХСТАНЕ

МАМБЕТАЛИНА А.С.

К.п.с.н., зав. кафедрой психологии ЕНУ им. Л. Гумилева

МАДАЗИМОВА К.Т.

Докторант 3 курса кафедры психологии ЕНУ им. Л. Гумилева

Аннотация. Как мы знаем стрессовые факторы негативно влияют на сотрудников разных сфер, в результате чего снижается их субъективное благополучие. Целью

нашей статьи является ознакомление общественности с программой вмешательства, которая разработана и апробирована в Казахстане для снижения влияния стрессовых факторов на рабочем месте и повышение субъективного благополучия сотрудников. В исследовании принимало участие 300 сотрудников из разных организаций Кызылорды, среди них учителя школ, кредитные менеджеры в банках и продавцы-консультанты сети гипермаркетов. Инструментами выступили Шкала факторов стресса сотрудника (ESS) и Шкала субъективного благополучия сотрудника (ESW-BS). Все отличия были статистически значимы и рассчитаны с использованием непараметрического критерия Вилкоксона, что позволило оценить влияние вмешательства как положительного во всех трех группах. Результаты имеют практическую ценность, так как подчеркивают эффективность программы снижения стресса и улучшения благополучия сотрудников в различных организациях. Выводы могут быть полезными для компаний, стремящихся улучшить рабочие условия и благополучие своих работников. Исследование также предоставляет основу для дальнейших исследований в области управления стрессом и психологического благополучия в рабочей среде.

Ключевые слова: стресс, стрессовые факторы, благополучие, сотрудники, работа, трудоустройство, психология

Вступление. Научное исследование динамической взаимосвязи между стрессом и благополучием имеет первостепенное значение не только для людей, которые стремятся преуспеть в профессиональной сфере, но и для компаний, стремящихся создать позитивную, продуктивную и устойчивую рабочую силу (Qin & Men, 2023). Стресс стал неизбежным аспектом современной рабочей среды, рабочее место, часто характеризующееся жесткими сроками, сложными обязанностями и постоянным стремлением к инновациям и эффективности, создает благодатную почву для возникновения факторов стресса (Salami et. al., 2020). Эти стрессоры, варьирующиеся от требований работы и межличностных конфликтов до проблем баланса между работой и личной жизнью, могут оказывать глубокое влияние на субъективное благополучие сотрудников (Stich, 2020).

Текущее научное исследование чрезвычайно актуально в современном контексте, когда все большее число людей проводят значительную часть своей жизни на рабочем месте (Kelliher et. al., 2019). Потенциальные последствия стресса сотрудников имеют далеко идущие последствия и затрагивают не только отдельных людей, но и организации, в которых они работают (Badu et. al., 2020). Высокий уровень стресса сотрудников может привести к выгоранию, прогулам, снижению удовлетворенности работой и истощению кадров, что не только влияет на производительность и репутацию организации, но также влечет за собой значительные затраты, связанные с подбором и обучением (Lan et. al., 2020). С другой стороны, сотрудники, которые испытывают более низкий уровень стресса и более высокое субъективное благополучие, как правило, более вовлечены, креативны и преданы своей роли, тем самым внося положительный вклад в организационные результаты (Choo, 2015). Субъективное благополучие, включающее в себя элементы удовлетворенности жизнью, эмоциональных переживаний и общей удовлетворенности, выступает важной конструкцией

в понимании того, как люди воспринимают и оценивают свою собственную жизнь (Joshi, 2010; Butt et. al., 2020). Это всеобъемлющий показатель, учитывающий когнитивные, эмоциональные и аффективные аспекты жизни человека (Song & Gao, 2020).

Благополучие относится к общему качеству жизни человека и охватывает различные аспекты его физического, психического и эмоционального состояния, иными словами – это субъективный опыт, на который влияют многочисленные факторы, и он отражает оценку человеком своей удовлетворенности жизнью, счастья и самореализации (Wiklund et. al., 2019). Субъективное благополучие – это особый компонент благополучия, который фокусируется на субъективной оценке человеком собственной жизни (Diener et. al., 2018). Оно включает в себя три ключевых элемента: удовлетворенность жизнью, позитивный аффект и негативный аффект или иные дополнительные конструкты (Sahai & Mahapatra, 2020; Das et. al., 2020). Субъективное благополучие является важнейшим измерением благополучия, поскольку оно дает представление о том, как люди воспринимают и оценивают свою собственную жизнь и опыт (Anglim et. al., 2020). Оно влияет на здоровье человека, отношения, производительность и многие другие аспекты, поэтому признание его важности приводит к растущему вниманию к благополучию в различных секторах, от здравоохранения и образования до экономики и государственной политики (Jebb et. al., 2020).

Стресс – сложное и многогранное понятие, которое обычно описывают как психологическую и физиологическую реакцию на внешнее или внутреннее давление, часто называемое «стрессорами», которые нарушают эмоциональное или физическое равновесие человека (Kültz, 2020). Стресс может проявляться как состояние умственного или эмоционального напряжения и иметь как положительное (эустресс), так и отрицательное (дистресс) воздействие на человека (Bienertova-Vasku et. al., 2020). Понятие стресса было введено и популяризировано доктором Гансом Селье, эндокринологом и исследователем, он считается отцом исследования стресса, и он представил эту концепцию в середине двадцатого века, определил стресс как неспецифическую реакцию организма на любые требования и провел обширные исследования физиологических эффектов стресса, подчеркнув его роль в различных проблемах со здоровьем (Rochette et. al., 2023). Влияние факторов стресса на субъективное благополучие сотрудников стало темой, вызывающей значительный интерес и исследования в различных дисциплинах (Sahai & Mahapatra, 2020).

Исследования неизменно показывают, что высокий уровень стрессовых факторов, связанных с работой, таких как тяжелые рабочие нагрузки, нехватка времени и неопределенность ролей, может привести к негативным эмоциональным состояниям и снижению субъективного благополучия (Genç & Arslan, 2021). Транзакционная модель стресса и преодоления стресса Лазаруса и Фолкмана подчеркивает роль индивидуальных оценок в определении эмоциональных реакций на стрессоры (Obbarius et. al., 2021). То, как сотрудники воспринимают и оценивают факторы стресса, существенно влияет на их

благополучие, ведь, например, сложная рабочая задача может рассматриваться как вызов и способствовать чувству выполненного долга, если она оценивается положительно, и как угроза, если она оценивается отрицательно, что приводит к тревоге и снижению благополучия (Genç & Arslan, 2021). Более того, стресс связан с эмоциональным истощением, важнейшим компонентом синдрома выгорания (Galaiya et. al., 2020). Эмоциональное истощение — это состояние хронической эмоциональной усталости, тесно связанное со снижением субъективного благополучия, оно может привести к снижению удовлетворенности работой и общей удовлетворенности жизнью, подчеркивая взаимосвязь стресса и выгорания, связанного с работой, и субъективного благополучия (Maslach & Leiter, 2017; Sexton et. al., 2022). Следовательно, способность эффективно справляться со стрессом является ключевым фактором, определяющим благополучие (Obbarius et. al., 2021). Психологическая устойчивость, включающая эмоциональную регуляцию и адаптивные стратегии преодоления трудностей, была определена как буфер против негативных последствий стресса (Havnen et. al., 2020). Сотрудники, обладающие высокой устойчивостью, как правило, испытывают меньше эмоционального истощения и улучшают общее самочувствие, даже когда подвергаются высокому уровню стресса (Pink et. al., 2021).

В связи с тем, что для Казахстана не были ранее разработаны специфические опросные листы или шкалы, чтоб комплексно и всесторонне измерить исследуемые конструкты, специально для этого исследования были разработаны две шкалы. Первая шкала – Шкала факторов стресса сотрудника (ESS) имеет пять субшкал: рабочая нагрузка и требования к работе, межличностные конфликты и отношения, организационные факторы, самочувствие и здоровье, рабочая среда и условия. Каждая субшкала имеет семь утверждений, которые должны были заполняться при помощи 5-бальной шкалы Лайкерта. Минимальное значение для каждой субшкалы – 7, максимальное – 35, и чем выше бал, тем более выраженное влияние субшкалы фактора стресса. Вторая шкала – Шкала субъективного благополучия сотрудника (ESW-BS), она имела три субшкалы: удовлетворение жизнью, положительный аффект, негативный аффект. Каждая субшкала содержала по 10 утверждений, которые также оценивались по 5-бальной шкале Лайкерта. Минимальное значение для каждой субшкалы – 10, максимальное – 50, и чем выше бал, тем выше измеряемый критерий.

Разработка, утверждение, валидация и проверка надежности двух шкал включала в себя несколько ключевых этапов. На этапе разработки группа экспертов, в том числе психологи, исследователи и специалисты по персоналу, совместно создали первоначальный набор элементов для каждой шкалы. Команда тщательно отбирала и дорабатывала элементы, чтобы они были ясными, актуальными и соответствовали предполагаемым конструкциям, а 5-балльная шкала Лайкерта, варьирующаяся от «Категорически не согласен» до «Полностью согласен», была выбрана в качестве формата ответа для обеих шкал, чтобы позволить участникам выразить свой уровень согласия с каждым утверждением. Первоначальные версии шкал были протестированы на

небольшой выборке сотрудников из 50 человек, с целью сбора отзывов о ясности и понятности пунктов. Шкалы оценивались на предмет достоверности путем сбора отзывов, чтобы гарантировать, что элементы измеряют именно то, для чего они были разработаны. Чтобы установить конструктивную валидность шкал, был проведен факторный анализ, чтобы подтвердить, что элементы сгруппированы вместе, как ожидалось, в соответствии с предполагаемыми подшкалами. Для оценки достоверности, связанной с критериями, шкалы сравнивали с внешними критериями и установленными показателями, чтобы определить, демонстрируют ли они ожидаемые взаимосвязи с другими переменными, связанными с благополучием или стрессом. Надежность шкал оценивалась с использованием таких показателей, как альфа Кронбаха, статистика оценивала внутреннюю согласованность пунктов в каждой подшкале, значения колебались от 0.86 до 0.93. Также для оценки стабильности во времени измерялась надежность при повторном тестировании. После тщательной разработки, валидации и испытаний на надежность окончательные версии шкалы субъективного благополучия и шкалы факторов стресса были одобрены для использования. Были предоставлены подробные инструкции по их использованию для обеспечения последовательного и надежного сбора данных.

В исследовании приняло участие 300 сотрудников из разных организаций Казахстана: трех школ, двух банков и сети гипермаркетов, дирекция которых поддержала проведение исследования и позволила пригласить респондентов в своих стенах. Те сотрудники, которые согласились на участие в исследовании, были вовлечены в него добровольно и получили гарантии анонимности и безопасности частных данных и указаны в таблице 1.

Таблица 1

Данные о респондентах текущего исследования

Группа	Общее	Женщины	Мужчины	Средний возраст	SD
Сотрудники школ (учителя)	100	78	22	37,12	8,67
Сотрудники банков (кредитные менеджеры)	100	61	39	39,23	7,54
Сотрудники сети гипермаркета (продавцы-консультанты)	100	65	35	32,44	9,36
ВСЕГО	300	204	96	—	—

Для этого исследования была разработана программа, которая должна была позволить уменьшить влияние стрессовых факторов на участников исследования (таблица 2). Эта программа включает в себя различные занятия с психологами и другими специалистами, направленные на снижение стресса и улучшение субъективного благополучия.

Программа влияния для снижения стрессовых факторов и развития субъективного благополучия

Программный компонент	Описание
Цели программы	Снижение влияния факторов стресса на сотрудников, улучшение субъективного благополучия сотрудников.
Продолжительность	6 месяцев
Целевая аудитория	Вовлеченные сотрудники трех видов организаций
Программная деятельность	
1. Оценка стресса	Проведение индивидуальной оценки стресса для каждого сотрудника с целью выявления конкретных факторов стресса, влияющих на них.
2. Семинары по управлению стрессом	Организация семинаров под руководством психологов, направленных на обучение управлению стрессом, стратегиям преодоления стресса и повышению устойчивости.
3. Программа помощи сотрудникам (EAP)	Представление программы Employee Assistance Program (EAP) с доступом к консультациям и поддержке для сотрудников, сталкивающихся с личным и рабочим стрессом.
4. Сеансы осознанности и медитации	Организация регулярных сеансов осознанности и медитации для сотрудников с целью снижения стресса и расслабления.
5. Оздоровительные инициативы	Внедрение оздоровительных программ, включая фитнес-задачи, семинары по питанию и мероприятия по релаксации.
6. Гибкий график работы	Предоставление гибких условий работы для поддержки баланса между работой и личной жизнью.
7. Обучение лидерству	Обучение навыкам осознанности стресса, эффективному общению и поддержке членов своих команд.
8. Признание и признательность	Внедрение программы признания для отметки достижений сотрудников и повышения их морального духа.
9. Каналы связи	Создание открытых каналов связи для сотрудников, чтобы они могли выразить свои заботы и получить обратную связь.
10. Регулярное наблюдение	Проведение периодических опросов и оценок для мониторинга прогресса и сбора мнений сотрудников.
11. Группы поддержки сотрудников	Поощрение создания групп поддержки для сотрудников с целью обмена опытом и стратегиями преодоления трудностей.
12. Семинары по повышению устойчивости	Проведение семинаров по повышению устойчивости и личного благополучия.

Эта программа подразумевала работу в группах по 10 человек от организации за раз, то есть сотрудники работали в своих мини-группах. Для работы с участниками исследования привлекались 12 психологов, 6 фитнес-тренеров и 3 нутрициолога, которые ранее были обучены имплементации

программы влияния, о чем имели соответствующие сертификаты. Занятия происходили пять раз в месяц, в установленное гибкое время, согласно возможностям участников совмещать дом, работу и курсы. Всего программа включала тридцать уроков. Исследование проводилось с конца зимы до начала лета 2023 года, до тех пор, пока сотрудники не ушли в массовые отпуска. Пре-тесты респонденты заполнили в январе, а пост-тесты уже после оказанного влияния – в первых числах июня.

Данные, собранные в результате заполнения используемых шкал, были проанализированы с использованием статистических методов оценки в программном комплексе IBM SPSS при расчете непараметрических критериев.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Anglim, J., Horwood, S., Smillie, L. D., Marrero, R. J., & Wood, J. K. (2020). Predicting psychological and subjective well-being from personality: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 146(4), 279.
2. Badu, E., O'Brien, A. P., Mitchell, R., Rubin, M., James, C., McNeil, K., ... & Giles, M. (2020). Workplace stress and resilience in the Australian nursing workforce: A comprehensive integrative review. *International journal of mental health nursing*, 29(1), 5-34.
3. Bienertova-Vasku, J., Lenart, P., & Scheringer, M. (2020). Eustress and distress: neither good nor bad, but rather the same?. *BioEssays*, 42(7), 1900238.
4. Chou, P. (2015). The effects of workplace social support on employee's subjective well-being. *European Journal of Business and Management*, 7(6), 8-19.
5. Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253-260.
6. Galaiya, R., Kinross, J., & Arulampalam, T. (2020). Factors associated with burnout syndrome in surgeons: a systematic review. *The Annals of The Royal college of surgeons of England*, 102(6), 401-407.
7. Genç, E., & Arslan, G. (2021). Optimism and dispositional hope to promote college students' subjective well-being in the context of the COVID-19 pandemic. *Journal of Positive School Psychology*, 5(2), 87-96.
8. Havnen, A., Anyan, F., Hjemdal, O., Solem, S., Gurigard Riksfjord, M., & Hagen, K. (2020). Resilience moderates negative outcome from stress during the COVID-19 pandemic: A moderated-mediation approach. *International journal of environmental research and public health*, 17(18), 6461.
9. Jebb, A. T., Morrison, M., Tay, L., & Diener, E. (2020). Subjective well-being around the world: Trends and predictors across the life span. *Psychological science*, 31(3), 293-305.
10. Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human resource management journal*, 29(2), 97-112.
11. Kültz, D. (2020). Evolution of cellular stress response mechanisms. *Journal of Experimental Zoology Part A: Ecological and Integrative Physiology*, 333(6), 359-378.
12. Lan, Y. L., Huang, W. T., Kao, C. L., & Wang, H. J. (2020). The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. *Journal of Occupational Health*, 62(1), e12079.
13. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2017). Understanding burnout: New models. *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*, 36-56.

14. Obbarius, N., Fischer, F., Liegl, G., Obbarius, A., & Rose, M. (2021). A modified version of the transactional stress concept according to Lazarus and Folkman was confirmed in a psychosomatic inpatient sample. *Frontiers in psychology*, 12, 584333.
15. Pink, J., Gray, N. S., O'Connor, C., Knowles, J. R., Simkiss, N. J., & Snowden, R. J. (2021). Psychological distress and resilience in first responders and health care workers during the COVID-19 pandemic. *Journal of occupational and organizational psychology*, 94(4), 789-807.
16. Qin, Y. S., & Men, L. R. (2023). Exploring the impact of internal communication on employee psychological well-being during the COVID-19 pandemic: The mediating role of employee organizational trust. *International Journal of Business Communication*, 60(4), 1197-1219.
17. Rochette, L., Dogon, G., & Vergely, C. (2023). Stress: Eight Decades after Its Definition by Hans Selye: "Stress Is the Spice of Life". *Brain Sciences*, 13(2), 310.
18. Sahai, A., & Mahapatra, M. (2020). Subjective well-being at workplace: a review on its implications. *Journal of Critical Reviews*, 7(11), 807-810.
19. Salami, B., Hervieux, E., Dorow, S. et al. Intensified Exploitation and Mental Stress as Impacts of Changes to the Temporary Foreign Worker Program in Alberta, Canada. *Glob Soc Welf* 7, 57–67 (2020). <https://doi.org/10.1007/s40609-019-00164-1>
20. Song, Y., & Gao, J. (2020). Does telework stress employees out? A study on working at home and subjective well-being for wage/salary workers. *Journal of Happiness Studies*, 21(7), 2649-2668.
21. Stich, J. F. (2020). A review of workplace stress in the virtual office. *Intelligent Buildings International*, 12(3), 208-220.
22. Wiklund, J., Nikolaev, B., Shir, N., Foo, M. D., & Bradley, S. (2019). Entrepreneurship and well-being: Past, present, and future. *Journal of business venturing*, 34(4), 579-588.

УДК 159.923

ПОНЯТИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ИММУНИТЕТА КАК КОМПОНЕНТА ЖИЗНЕСТОЙКОСТИ ЛИЧНОСТИ

ҚҰНАНБАЕВА МӘЙРӘ НӘМГЕНҚЫЗЫ

Старший преподаватель кафедры Психологии ЕНУ им. Л.Н.Гумилева

Аннотация. В статье рассматриваются понятия психологическая устойчивость, психологический иммунитет и социальный иммунитет. Автор впервые предлагает ввести в научный оборот новое понятие как социально-психологический иммунитет личности, который имеет свои проявления, характеристики и представленность в жизни личности, как важный компонент жизнестойкости и психической устойчивости и адаптированности.

Ключевые слова: социально-психологический иммунитет, жизнестойкость, тяжелые жизненные события, сила личности, родители детей с особыми образовательными потребностями.

В научной и прикладной психологии все чаще стали встречаться такие понятия как психологическое или ментальное здоровье, а также «психологический иммунитет» (А.Олах) [1], «социальный иммунитет» [2], [3] и «социально-психологический иммунитет» [4], которые имеют имеют