DOI 10.69085/nok20261055

СКАЛА ЗА САМООЦЕНКА НА ПРОФЕСИОНАЛНИЯ РЕЗИЛИЪНС (СПР-20): КОНЦЕПТУАЛНА РАМКА И СРАВНИТЕЛЕН АНАЛИЗ

Юрий Янакиев, Николай Николов
ianakiev@uni-plovdiv.bg, nnikolov26@gmail.com

Резюме: *Увод. Разнообразието от определения на резилиънса е довело до инструменти, които измерват личностна гъвкавост, адаптация, възстановяване или протективни ресурси (Windle et al., 2011; Hollaar et al., 2025). В България са адаптирани и използвани няколко международни скали, но професионалната среда рядко е заложена непосредствено в айтемите (Желязкова-Койнова et al., 2010; Карева, 2021; Недева & Стоянов, 2019). Цел. Да се представи концептуалната логика на Скалата за самооценка на професионалния резилиънс (СПР-20) чрез съпоставка с използвани у нас и международно разпространени инструменти. Метод. Приложен е сравнително-теоретичен и конструктивно-аналитичен подход към съдържанието, измеренията и предназначението на подбраните скали. Резултати. Предлага се 20-айтемна скала с четири работни измерения: лична и професионална ефикасност; активно справяне и саморегулация; адаптивност и приемане на предизвикателства; социални и професионални ресурси за подкрепа. Съдържателната матрица представя априорното разпределение на айтемите. Изводи. Моделът поставя проявите на резилиънса в ситуации на натоварване, промяна, неуспех и възстановяване в работата. Предстои емпирична проверка на факторната структура, надеждността, валидността и приложимостта му в различни професионални сектори.*

Ключови думи: *професионален резилиънс, СПР-20, самооценъчна скала, професионална ефикасност*

OCCUPATIONAL RESILIENCE SELF-ASSESSMENT SCALE (ORSAS-20): CONCEPTUAL FRAMEWORK AND COMPARATIVE ANALYSIS

Youri Ianakiev, Nikolay Nikolov
ianakiev@uni-plovdiv.bg, nnikolov26@gmail.com

Abstract: *Introduction. The diversity of resilience definitions has produced instruments assessing personality flexibility, adaptation, recovery, and protective resources. Several international scales have been adapted or used in Bulgaria, yet occupational situations are rarely represented directly in their item content. Aim: To present the conceptual rationale of the Occupational Resilience Self-Assessment Scale (ORSAS-20) through comparison with instruments used in Bulgaria and internationally established measures. Method: A comparative-theoretical and construct-analytical approach was applied to the content, dimensions, and intended use of the selected scales. Results: The proposed 20-item scale comprises four working dimensions: personal and professional efficacy; active coping and self-regulation; adaptability and acceptance of challenges; and social and professional support resources. The content matrix presents the a priori item allocation. Conclusions: The model locates resilience in concrete situations of occupational workload, change, failure, and recovery. Its factor structure, reliability, validity, and applicability across occupational sectors require empirical examination.*

Keywords: *occupational resilience, ORSAS-20, self-assessment scale, professional efficacy*

Увод

Резилиънсът се утвърди като едно от понятията, чрез които съвременната психология описва способността на човека да запазва или възстановява ефективното си функциониране при неблагоприятни обстоятелства. В научната литература обаче зад общото наименование стоят различни съдържания. Конструктът се разглежда като личностна характеристика, като съвкупност от протективни ресурси, като резултат от адаптацията или като динамичен процес, зависим от взаимодействието между човека и неговата среда. Това разнообразие е продуктивно, но затруднява не-

посредственото сравнение между резултатите, получени чрез различни инструменти (Windle et al., 2011). Проблемът става особено видим в работна среда. Общата способност за справяне с житейски трудности не е тъждествена на устойчивото професионално функциониране (Näswall et al., 2019). Продължителното натоварване, отговорността, ограничените ресурси, организационните промени и оценяването на резултатите изискват не само увереност, но и регулиране на поведението, промяна на подхода и възстановяване на работния ритъм (Bryan et al., 2017; Kossek & Perrigino, 2016). В настоящата разработка „професионален резилиънс“ се използва като функционален български еквивалент на *occupational resilience*. Понятието обозначава индивидуалните ресурси и поведения, чрез които работещият човек се справя с натоварването, адаптира се към промените и възстановява ефективното си функциониране. То се разграничава от *organizational resilience* („организационен резилиънс“), отнасящ се до способността на организацията като система да предвижда промени, да се адаптира и да поддържа изпълнението на целите си при неблагоприятни въздействия (International Organization for Standardization, 2017). Натрупаният практически опит от работа с педагогически специалисти по Национална програма „Профилактика и рехабилитация на педагогическите специалисти“, медицински специалисти, служители в академична, индустриална, културна и високорискова среда показва необходимостта оценката на резилиънса да бъде свързана с реалните ситуации на професионалното ежедневие. Общите скали дават важна информация за личностните ресурси, но невинаги позволяват да се установи в коя област на професионалното функциониране се появява дефицитът и към каква подкрепа да бъде насочен служителят (Kossek & Perrigino, 2016). Целта на настоящата статия е да представи концептуалната логика и предварителната съдържателна организация на Скалата за самооценка на професионалния резилиънс (СПР-20; ORSAS-20) чрез сравнителен анализ на инструменти, адаптирани или използвани в България, и на знакови международни измерители. Разработката остава на равнището на конструирането на изследователския инструментариум. Емпиричното установяване на факторната структура и психометричните характеристики ще бъде предмет на следващи надграждащи изследвания.

Основно изложение

Различието между резилиънса като черта, ресурс, процес и резултат има пряко значение за измерването (Pangallo et al., 2015). Подходът на чертата описва относително устойчив начин на реагиране; ресурсният подход акцентира върху самоефикасността, контрола и социалните отношения; процесуалният проследява адаптацията във времето, а резултатният – запазването или възстановяването на функционирането. Самооценъчната скала не възпроизвежда непосредствено динамиката на процеса, но може да измерва типичните ресурси и действия, чрез които той се осъществява. В професионалната среда проявите на резилиънса зависят и от характеристиките на труда. Интегрираният подход на Kossek и Perrigino (2016) показва, че сходни личностни ресурси могат да имат различно значение при емоционално натоварване, физически риск, интензивна когнитивна работа или чести организационни промени. Затова контекстуализацията предполага подбор на реални професионални ситуации, а не механично добавяне на думата „работа“ към общи твърдения. Резилиънсът като процес не може да се изведе от самооценка в една времева точка. Britt et al. (2016) разграничават неблагоприятното въздействие, изходното функциониране и последващата траектория на адаптация. Поради това СПР-20 оценява възприетите ресурси и типичните действия, но високият резултат не доказва нито съпоставима експозиция на трудност, нито неизменно успешно функциониране във всички обстоятелства. Първата област се основава на разбирането на Bandura (1997) за самоефикасността като убеждение относно способността за организиране и изпълнение на необходимите действия. Тя се различава от реалното справяне: човек може да се възприема като компетентен, без да успее под натиск да мобилизира вниманието си и да предприеме целенасочени действия към преодоляване на предизвикателствата. Това обосновава предварителното разграничаване на личната и професионалната ефикасност от активното справяне и саморегулацията.

Професионалният резилиънс трябва да бъде разграничен от психологическия капитал, ангажираността и липсата на професионално прегаряне. Психологическият капитал включва самоефикасност, надежда, оптимизъм и резилиънс (Luthans et al., 2007), до-

като СПР-20 не обособява глобалния оптимизъм и надеждата. В теорията за изискванията и ресурсите на работата ресурсите могат да ограничават прегарянето и да подпомагат ангажираността, но не са тъждествени с тези резултати (Bakker & Demerouti, 2017).

Измерването на резилиънса преминава от търсене на устойчива личностна характеристика към многокомпонентни ресурси и контекстуални прояви. ER89 измерва гъвкавото регулиране на его-контрола (Block & Kremen, 1996); RS и RS-14 акцентират върху личната компетентност, самостоятелността и постоянството (Wagnild, 2009; Wagnild & Young, 1993); BRS – върху възстановяването след стрес (Smith et al., 2008); RSA – върху личните и социалните протективни ресурси (Friborg et al., 2003); а CD-RISC-25 включва компетентност, устойчивост, приемане на промяната, контрол и отношения (Connor & Davidson, 2003).

Професионално ориентираните инструменти поставят проявите на резилиънса непосредствено в трудовата среда. Resilience at Work Scale (RAW) съдържа 20 позиции в седем области: автентично поведение, смисъл в работата, перспектива, управление на стреса, взаимодействие, здравно поведение и професионални мрежи (Winwood et al., 2013). RAW е близка до СПР-20 по приложната си насоченост, но включва по-широк набор от здравни и ценностни аспекти. Employee Resilience Scale (EmpRes) разглежда резилиънса като поведенческа способност за адаптиране, учене от опита и използване на достъпните мрежи в променяща се работна среда, която може да се развива във времето (Kuntz et al., 2017). Валидирането подкрепя едноизмерната структура и разграничаването от общия личностен резилиънс (Näswall et al., 2019). Професионалната насоченост на скалата е със сериозен семантичен заряд, но тя не позволява отделно профилиране на ефикасността, саморегулацията и социалните ресурси.

Моделът на Taormina (2015) е концептуален мост между общите и професионално контекстуализираните измерители. Разграничението между решителност, издръжливост, адаптивност и възстановимост показва, че продължаването на усилията, промяната на подхода и връщането към предходно функциониране не са взаимозаменяеми. В СПР-20 тези ядра са преразпределени според трудовата им функция и подлежат на емпирична проверка.

В България са документирани адаптации на ER89 (Желязкова-Койнова et al., 2010), BRS (Карева, 2021) и STRI-33 (Недева & Стоянов, 2019), предварителни данни за българска версия на CD-RISC-25 (Занкова, 2015) и шестайтемна скала за академичен резилиънс (Babakova, 2019). При STRI-33 първоначалната структура не се възпроизвежда; в извадка на възраст 18-25 години се обособяват саморегулация и социална подкрепа.

В българските публикации resilience се предава като „резилиънс“, „резилиентност“, „устойчивост“, „издръжливост“ или „способност за възстановяване“. Тук „резилиънс“ се използва като по-широко понятие, включващо адаптацията, активното справяне и възстановяването, без да предполага пасивно понасяне на неблагоприятни условия.

Методология

Изследването има сравнително-теоретичен и конструктивно-аналитичен дизайн. Прегледът е целево структуриран, а не систематичен: представя основни измервателни традиции, български адаптации и професионално ориентирани модели с пряка стойност за СПР-20. За професионалната перспектива са включени RAW (Winwood et al., 2013) и EmpRes (Näswall et al., 2019), а моделът на Taormina (2015) е използван поради разграничението между решителност, издръжливост, адаптивност и възстановимост.

Единици на анализа са дефиницията на конструкта, публикуваната факторна или субскална структура, съдържателната насоченост на айтемите, ролята на социалните ресурси и връзката с професионалния контекст. Кодирането проследява възстановяването, ефикасността, активното справяне и саморегулацията, адаптивността, социалните ресурси и прякото професионално контекстуализиране.

Източниците са проследявани до оригиналната публикация за разработване или валидиране, а при българските инструменти – до публикацията за адаптация или документирано приложение. Сходното съдържание не се приема за доказателство за идентичност между латентните фактори. Включени са инструменти с публикувана адаптация или документирана употреба в България, разпознаваеми международни модели и измерители на резилиънса в работна среда. Изключени са скали за деца, специфични клинични

групи и единични травматични събития, когато не допринасят пряко за концептуализацията на професионалния резилиънс.

Разработването на СПР-20 премина през съдържателен анализ на първоначалните айтеми, използвани в редица мащабни изследвания през последните години, и редактиране на формулировките. Отстранени бяха твърдения, които смесват резилиънса с общ психологически дистрес, глобален оптимизъм или удовлетвореност от живота. Многокомпонентните айтеми бяха заменени с твърдения, съдържащи едно ясно самооценъчно проявление, а всички формулировки бяха поставени в професионален контекст. Настоящият анализ към момента не включва ново емпирично изследване. Измеренията и разпределението на айтемите са работни хипотези, които подлежат на последваща психометрична проверка.

Настоящият етап съответства на началната част от първата фаза на Boateng et al. (2018) – идентифициране на домейна и генериране на айтеми. Формалното оценяване на съдържателната валидност чрез независими експерти, предварителното тестване, редукцията на айтемите и проверката на измеренията, надеждността и валидността предстоят. Следователно статията представя съдържателна архитектура и проверими очаквания, а не емпирично установена факторна структура.

Концептуално конструиране на СПР-20

Таблица 1 обобщава съдържателното кодиране. „Пряко“ означава публикувана дименсия/субскала или ясно централно съдържание; „Косвено“ – отделни позиции или концептуално близко съдържание без самостоятелна дименсия; „Не е установено“ – липса на достатъчно основание в прегледаните източници. Съпоставката не предполага идентичност между факторните структури.

Таблица 1. Степен на застъпеност на съдържателните области в сравняваните скали

Инструмент	Възстановяване	Ефикасност	Активно справяне и саморегулация	Адаптивност	Социални ресурси	Работен контекст
ER89	Не е установено	Не е установено	Пряко	Пряко	Не е установено	Не е установено
RS / RS-14	Косвено	Пряко	Пряко	Косвено	Не е установено	Не е установено
RSA	Не е установено	Пряко	Пряко	Косвено	Пряко	Не е установено
CD-RISC-25	Пряко	Пряко	Пряко	Пряко	Пряко	Не е установено
BRS	Пряко	Не е установено	Не е установено	Не е установено	Не е установено	Не е установено
Adult Personal Resilience Scale	Пряко	Косвено	Пряко	Пряко	Не е установено	Не е установено
STRI-33- българска версия	Косвено	Косвено	Пряко	Косвено	Пряко	Не е установено
Скала за академична резилиентност	Косвено	Косвено	Пряко	Косвено	Не е установено	Косвено
RAW	Косвено	Косвено	Пряко	Косвено	Пряко	Пряко
EmpRes	Не е установено	Косвено	Пряко	Пряко	Пряко	Пряко
СПР-20 / ORSAS-20 (работен модел)	Включено*	Пряко	Пряко	Пряко	Пряко	Пряко

Забележка. Матрицата представя съдържателна съпоставка, а не идентичност между факторните структури. При СПР-20 възстановяването е интегрирано в дименсията „Активно справяне и саморегулация“, а не представлява самостоятелен пети фактор.

Основание за сравняваните скали са оригиналните описания на ER89 (Block & Kremen, 1996), RS и RS-14 (Wagnild, 2009; Wagnild & Young, 1993), RSA (Friborg et al., 2003), CD-RISC-25 (Connor & Davidson, 2003), BRS (Smith et al., 2008), Adult Personal Resilience Scale (Taormina, 2015), RAW (Winwood et al., 2013) и EmpRes (Kuntz et al., 2017; Näswall et al., 2019), както и публикациите за българските адаптации и приложения (Babakova, 2019; Желязкова-Койнова et al., 2010; Карева, 2021; Недева & Стоянов, 2019). Таблица 1 е проследима концептуална съпоставка, а не психометрично доказателство. Съпоставката показва, че възстановяването, ефикасността, активното справяне, адаптивността и социалните ресурси присъстват с различна тежест в разглежданите инструменти. Пряката връзка с работната среда е най-ясна при RAW и EmpRes (Näswall et al., 2019; Winwood et al., 2013), но при тях част от съдържателните ядра на СПР-20 са представени само косвено. Нито една от останалите сравнявани скали не съчетава едновременно пряка професионална контекстуализация и непосредствено представяне на всички области, включени в работния модел на СПР-20. Това не доказва уникалност на бъдещата факторна структура, но очертава съдържателното основание за нейното конструиране. СПР-20 цели да оцени ресурсите, чрез които човекът поддържа, адаптира и възстановява професионалното си функциониране при трудности, натоварване и промяна. Работната версия съдържа 20 твърдения – по пет в четири предварително определени области: лична и професионална ефикасност; активно справяне и саморегулация; адаптивност и приемане на предизвикателствата; социални и професионални ресурси за подкрепа. Използва се петстепенна скала от „Изобщо не ме описва“ до „Напълно ме описва“ за поведението през последните три месеца. Пет позиции са обратни; разпределението им не доказва емпирична хомогенност и не изключва методологичен фактор.

Разграничението между първите две области е съществено: убеждението „мога да се справя“ не е равнозначно на мобилизирането, фокусирането и решаването на проблеми. Ефикасността представлява възприетата способност, а активното справяне и саморегулацията – действията, чрез които тя се превръща в устойчиво поведение. Възстановяването е включено във втората област като постепенно връщане към ефективен работен ритъм (Sonnentag et al., 2017), а не като предварително зададен пети фактор.

Таблица 2. Работни измерения, съдържателен фокус и примерни формулировки

Измерение	Съдържателен фокус	Примерни формулировки
Лична и професионална ефикасност	Увереност в професионалните способности и във възможността за постигане на значими цели. (Bargsted et al., 2019)	„Вярвам, че мога да постигна важните си професионални цели.“ „Увереността в собствените ми способности ми помага да преодолявам трудности в работата.“
Активно справяне и саморегулация	Постоянство, търсене на решения, регулиране на вниманието и възстановяване на работния ритъм. (Kuntz et al., 2017; Zijlstra et al., 2014)	„При възникване на проблем в работата търся възможни решения.“ „След период на силно натоварване в работата успявам постепенно да възстановя обичайния си ритъм.“
Адаптивност и приемане на предизвикателства	Промяна на подхода при нови условия или професионален неуспех. (Näswall et al., 2019; Pelgrim et al., 2022)	„След професионален неуспех успявам да променя подхода си и да продължа работата си.“ „Приемам новите професионални задачи като възможност да разширя опита си.“
Социални и професионални ресурси за подкрепа	Наличие, търсене и използване на подкрепа и отношения на взаимно доверие. (Friborg et al., 2003; Rees et al., 2015)	„В професионалната си среда имам хора, към които мога да се обърна при затруднение.“ „При професионални затруднения мога да поискам подкрепа от друг човек.“

Забележка. Представени са по две примерни формулировки от всяко работно измерение; те не заместват пълната тестова бланка. Измеренията подлежат на последваща психометрична проверка.

Адаптивността означава промяна на неефективния подход при нови условия или неуспех (Pelgrim et al., 2022), а не общ оптимизъм или безусловно приемане на риска. Социалните ресурси включват както наличието на отношения, така и готовността подкрепата да бъде потърсена и използвана. Четирите области са концептуални хипотези; възможни са корелирани фактори, йерархичен модел или по-компактно емпирично решение.

Дискусия

Сравнителният анализ подкрепя необходимостта от професионално контекстуализиран инструмент, но не доказва наличие на напълно нови компоненти. Ефикасността, справянето, адаптивността, възстановяването и социалните ресурси присъстват в различни комбинации в съществуващите скали. Приносът на СПР-20 е в компактното им организиране чрез ситуации на натоварване, промяна, неуспех, вземане на решение и търсене на подкрепа – тоест в конфигурацията и професионалната операционализация. Разделянето на професионалната ефикасност от активното справяне е централно за модела. Първата отразява възприетата способност и очакването за постигане на цели, а втората – мобилизирането на поведението при затруднение. Двете области би трябвало да са положително свързани, но не неразличими; прекомерно висока емпирична корелация би подкрепила по-икономична структура. Важно е да се подчертае, че поставянето на възстановяването при саморегулацията е функционално, но дискусионно решение (Zijlstra et al., 2014). В ежедневната работа то често представлява постепенно регулиране и връщане към ефективен ритъм. BRS и моделът на Taormina обаче позволяват възстановимостта да се разглежда като самостоятелно ядро (Smith et al., 2008; Taormina, 2015). Затова трябва допълнително да се провери дали съответните айтеми се групират със саморегулацията, адаптивността или образуват отделен фактор. Адаптивността се определя като промяна на възприет неефективен подход при нови условия или професионален неуспех (Pelgrim et al., 2022). „Приемане на предизвикателствата“ в този контекст препраща към конструктивно включване, а не към положителна оценка на всяка организационна промяна. В този смисъл критичната оценка или отказът от неработещо изискване понякога са по-адаптивни реакции от пасивното приспособяване към изискванията на работната среда. Социалната подкрепа от своя страна може да бъде разглеждана и като индивидуално активиран ресурс, и като условие на средата. СПР-20 оценява разпознаването на достъпните хора, готовността да се поиска помощ, използването на подкрепата и професионалното доверие. Резултатът обаче не трябва да прехвърля отговорността към служителя, когато реални организационни структури за подкрепа липсват.

Сравнителните анализи разкриват, че RAW и EmpRes очертават различен баланс между широка и профилирана интерпретация на данните. RAW включва здравни навици, перспектива и смисъл, докато EmpRes предлага компактна едноизмерна поведенческа мярка. В този контекст СПР-20 заема междинна позиция: предлага кратък формат с профилиране по четири работни области. Разпределението на структурата в измерения с по пет айтема осигурява съдържателен баланс, но не е психометричен аргумент за симетрична структура. Следва да бъдат сравнени еднофакторен модел, четири корелирани фактора и общ фактор от втори порядък. При достатъчно голяма извадка може да се провери и бифакторно решение. Изборът трябва да отчита съответствието с данните, интерпретируемостта и устойчивостта в независими професионални групи.

Ограниченията на модела произтичат от концептуалния етап: прегледът не е систематичен, матрицата е експертна съпоставка без независимо кодиране, а самооценката е чувствителна към социална желателност, моментно състояние и общ методичен ефект (Podsakoff et al., 2003). Тримесечният хоризонт ограничава глобалните оценки, но не заменя надлъжното проследяване на неблагоприятна/травматична ситуация и възстановяването след нея.

Инструментът е предназначен за интегриране в изследователски среди за психологически мониторинг, включително Електронния портал за диагностика и превенция на риска от синдром на професионалното прегаряне и развитие на устойчивост при педагогическите специалисти (https://stressportal.fmi-plovdiv.org/). До приключване на валидирането и създаването на нормативни диапазони резултатите не следва да се използват за клинична диагноза, подбор или административно класиране. Потенциалното им предназначение е изследователска оценка, развиващо профилиране и планиране и проследяване на превантивни интервенции.

Заключение

Сравнителният анализ показва, че инструментите представят различни ядра на резилиънса – саморегулация, лична компетентност, протективни ресурси, възстановяване или адаптивно поведение в труда. В България професионалният контекст остава недостатъчно операционализиран, а в прегледания корпус не беше установена цялостна българска адаптация на международните работно

ориентирани скали. СПР-20 организира четири предварителни области: лична и професионална ефикасност; активно справяне и саморегулация; адаптивност и приемане на предизвикателства; социални и професионални ресурси за подкрепа. Приносът е в тяхното разграничаване и компактно представяне чрез ситуации на реално професионално функциониране. При емпирично потвърждаване СПР-20 би могла да се използва за изследователска оценка, профилиране и проследяване на превантивни интервенции. На този етап четиридименсионната организация остава концептуална хипотеза, която трябва да бъде проверена с независими емпирични данни.

Благодарности / Финансиране

Разработката е осъществена във връзка с дейностите по Национална програма „Профилактика и рехабилитация на педагогическите специалисти“, модул 3, финансирана от Министерството на образованието и науката през 2024-2026 г. Съдържанието на публикацията отразява единствено възгледите на авторите и не ангажира Министерството на образованието и науката. Отговорността за представената информация, интерпретациите и направените изводи се носи изцяло от авторите.

Литература

1. Желязкова-Койнова, Ж., Мишева-Алексова, Ц., & Червенкова, Л. (2010). Българска адаптация на скалата ER89 (Block & Kremen, 1996) за изследване на его-резилиентност. *Психологични Изследвания*, *13*(2), 165 – 176. [Zhelyazkova-Koynova, Zh., Misheva-Aleksova, Ts., & Chervenkova, L. (2010). Balgarska adaptatsiya na skalata ER89 (Block & Kremen, 1996) za izsledvane na ego-rezilientnost. Psihologichni izsledvaniya, 13(2), 165 – 176.]
2. Занкова, К. (2015). Интерактивни ефекти на протективните личностни ресурси и депресивната симптоматика върху психичното здраве. [Автореферат на дисертация за присъждане на образователна и научна степен Доктор, Софийски Университет „Св. Климент Охридски“]. Изтеглено на 04.08.2026, от: https://www.uni-sofia.bg/index.php/bul/content/download/138206/1015330/version/1/file/ZANKOVA_AUTOREFERAT_2015.pdf [Interaktivni efekti na protektivnite lichnostni resursi i depresivnata simptomatika varhu

psihichnoto zdrave [Avtoreferat na disertatsionen trud, Sofiyski universitet „Sv. Kliment Ohridski“].]

3. Карева, Р. (2021). Кратка скала за резилентност (BRS) на български: оценяване на способността за възстановяване от неблагоприятни събития. *Психологични изследвания, 24*(1), 23 – 40. [Kareva, R. (2021). Kratka skala za rezilentnost (BRS) na balgarski: otsenyavane na sposobnostta za vazstanovyavane ot neblagopriyatni sabitiya. *Psihologichni izsledvaniya, 24*(1), 23 – 40.]
4. Недева, Р., & Стоянов, В. (2019). Българска адаптация на въпросника за резилианс STRI 33 за лица над 18 г. In *Приложна психология и социална практика* (pp. 428– 435). Варненски свободен университет „Черноризец Храбър“. [Nedeva, R., & Stoyanov, V. (2019). Balgarska adaptatsiya na vaprosnika za rezilians STRI 33 za litsa nad 18 g. V Prilozhna psihologiya i sotsialna praktika (s. 428 – 435). Varnenski svoboden universitet „Chernorizets Hrabar“.]
5. Babakova, L. (2019). Initial adaptation and validation for Bulgarian conditions of a scale measuring the academic resilience among students. *Knowledge International Journal*, *30*(5), 1267–1272. https://doi.org/10.35120/kij30051267b
6. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056
7. Bargsted, M., Ramírez-Vielma, R., & Yeves, J. (2019). Professional Self-efficacy and Job Satisfaction: The Mediator Role of Work Design. *Journal of Work and Organizational Psychology*, *35*(3), 157-163. https://doi.org/10.5093/jwop2019a18
8. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
9. Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, *70*(2), 349–361. https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.2.349
10. Boateng, G. O., Neilands, T. B., Frongillo, E. A., Melgar-Quiñonez, H., & Young, S. L. (2018). Best Practices for Developing and Validating Scales for Health, Social, and Behavioral Research: A Primer. *Frontiers in Public Health*, *6*, 149. https://doi.org/10.3389/fpubh.2018.00149

11. Britt, T. W., Shen, W., Sinclair, R. R., Grossman, M. R., & Klieger, D. M. (2016). How Much Do We Really Know About Employee Resilience? *Industrial and Organizational Psychology*, *9*(2), 378-404. https://doi.org/10.1017/iop.2015.107
12. Bryan, C., O'Shea, D., & MacIntyre, T. (2017). Stressing the relevance of resilience: a systematic review of resilience across the domains of sport and work. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, *12*(1), 70–111. https://doi.org/10.1080/1750984x.2017.1381140
13. Connor, K. M., & Davidson, J. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, *18*(2), 76–82. https://doi.org/10.1002/da.10113
14. Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H., & Martinussen, M. (2003). A new rating scale for adult resilience: what are the central protective resources behind healthy adjustment? *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, *12*(2), 65–76. https://doi.org/10.1002/mpr.143
15. Hollaar, M., Kemmere, B., Kocken, P., & Denktaş, S. (2025). Resilience-based interventions in the public sector workplace: a systematic review. *BMC Public Health*, *25*(1), 350. https://doi.org/10.1186/s12889-024-21177-2
16. International Organization for Standardization. (2017). *ISO 22316:2017 Security and resilience-Organizational resilience-Principles and attributes*. ISO.
17. Kossek, E. E., & Perrigino, M. B. (2016). Resilience: A review using a grounded integrated occupational approach. *Academy of Management Annals, 10*(1), 729–797. https://doi.org/10.1080/19416520.2016.1159878
18. Kuntz, J., Malinen, S., & Näswall, K. (2017). Employee resilience: Directions for resilience development. *Consulting Psychology Journal*, *69*(3), 223–242. https://doi.org/10.1037/cpb0000097
19. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, *60*(3), 541–572. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x
20. Näswall, K., Malinen, S., Kuntz, J., & Hodliffe, M. (2019). Employee resilience: development and validation of a measure. *Journal of Managerial Psychology*, *34*(5), 353–367. https://doi.org/10.1108/jmp-02-2018-0102

21. Pangallo, A., Zibarras, L., Lewis, R., & Flaxman, P. E. (2015). Resilience through the lens of interactionism: A systematic review. *Psychological Assessment, 27*(1), 1–20. https://doi.org/10.1037/pas0000024
22. Pelgrim, E., Hissink, E., Bus, L., Schaaf, M. F. van der, Nieuwenhuis, L., Tartwijk, J. van, & Kuijer-Siebelink, W. (2022). Professionals' adaptive expertise and adaptive performance in educational and workplace settings: an overview of reviews. *Advances in Health Sciences Education*, *27*(5), 1245–1263. https://doi.org/10.1007/s10459-022-10190-y
23. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 879–903. https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879
24. Rees, C. S., Breen, L. J., Cusack, L., & Hegney, D. (2015). Understanding individual resilience in the workplace: the international collaboration of workforce resilience model. *Frontiers in Psychology*, *6*, 73. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00073
25. Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K. T., Tooley, E. M., Christopher, P. J., & Bernard, J. F. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, *15*(3), 194–200. https://doi.org/10.1080/10705500802222972
26. Sonnentag, S., Venz, L., & Casper, A. (2017). Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next? *Journal of Occupational Health Psychology*, *22*(3), 365–380. https://doi.org/10.1037/ocp0000079
27. Taormina, R. J. (2015). Adult Personal Resilience: A New Theory, New Measure, and Practical Implications. *Psychological Thought*, *8*(1), 35–46. https://doi.org/10.5964/psyct.v8i1.126
28. Wagnild, G. M. (2009). *The Resilience Scale user's guide for the US English version of the Resilience Scale and the 14-item Resilience Scale (RS-14)*. The Resilience Center.
29. Wagnild, G., & Young, H. M. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *PubMed*, *1*(2), 165–178. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/7850498
30. Windle, G., Bennett, K., & Noyes, J. (2011). A methodological review of resilience measurement scales. *Health and Quality of Life Outcomes*, *9*(1), 8. https://doi.org/10.1186/1477-7525-9-8

31. Winwood, P., Colon, R., & McEwen, K. (2013). A Practical Measure of Workplace Resilience. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *55*(10), 1205–1212. https://doi.org/10.1097/jom.0b013e3182a2a60a
32. Zijlstra, F., Cropley, M., & Rydstedt, L. W. (2014). From Recovery to Regulation: An Attempt to Reconceptualize 'Recovery from Work.' *Stress and Health*, *30*(3), 244–252. https://doi.org/10.1002/smi.2604