

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

**Факультет управління персоналом, соціології та психології
Кафедра педагогіки та психології**

**ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА «ЕКОНОМІЧНА ТА
СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ»**

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність 053 Психологія

Форма навчання: очна (денна)

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на тему «**ПРОФЕСІЙНА ЖИТТЄСТІЙКІСТЬ ОСІБ З РІЗНИМИ
МЕТАКОГНІТИВНИМИ ОСОБЛИВОСТЯМИ**»

Здобувачки Сіренко Олександри Андріївни

(підпис)

Науковий керівник: старший викладач Лавриненко Д.Г.

(підпис)

**Робота допущена до захисту перед екзаменаційною
комісією з атестації здобувачів вищої освіти (ЕК)**

Завідувачка кафедри: д.п.н., проф. Артюшина М.В.

(підпис)

Київ-2026

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ТА МЕТАКОГНІТИВНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ	6
1.1. Професійна життєстійкість: сутність, чинники формування та значення у професійній діяльності.....	6
1.2. Поняття метакогніцій та метакогнітивних особливостей особистості, їх вплив на професійну життєстійкість особистості	14
Висновки до 1 розділу	19
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ТА МЕТАКОГНІТИВНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ.....	22
2.1. Організація та методика проведення дослідження.....	22
2.2. Аналіз та інтерпретація отриманих результатів	29
Висновки до 2 розділу	57
ВИСНОВКИ.....	60
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	62
ДОДАТКИ.....	71

ВСТУП

Актуальність дослідження. У сучасному суспільстві, яке характеризується високою динамікою змін, посиленою конкуренцією на ринку праці, технологічною трансформацією професійної діяльності та глобальною невизначеністю, здатність особистості адаптуватися до складних умов професійного життя стає визначальним чинником психологічного благополуччя, емоційного успіху та загального соціального функціонування. Професійна життєстійкість як психологічна характеристика особистості, що забезпечує збереження ефективності дій, самоконтролю, психологічної рівноваги та адаптаційних можливостей у відповідь на професійні стресори, не лише сприяє подоланню труднощів, але й стимулює розвиток внутрішніх ресурсів, творчих стратегій подолання та автономного професійного становлення.

Особливої значущості ця проблема набуває в умовах сучасних соціально-політичних трансформацій, зокрема в Україні, де фактори невизначеності, такі як економічні коливання, зміни трудового законодавства, працевлаштування в умовах воєнного стану, створюють постійні виклики для професійної ідентичності, стабільності психологічного стану та працездатності людини. У цих умовах недостатній рівень життєстійкості сприяє підвищеній вразливості до психоемоційного вигорання, зниженню мотивації праці, формуванню дисфункціональних моделей поведінки і, як наслідок, може призводити до зниження якості професійної діяльності, втрати продуктивності та порушення психосоціального функціонування особистості.

Питання життєстійкості стає тим більш актуальним у контексті індивідуально-психологічних характеристик, зокрема метакогнітивних особливостей. Метакогніції як психологічна сфера, що включає усвідомлення власних когнітивних процесів, самооцінку цих процесів, контроль і регуляцію мислення, емоційних реакцій та поведінкових стратегій, відіграють ключову роль у формуванні адаптивних механізмів регуляції і поведінки. Наявні

наукові дані свідчать про те, що метакогнітивні навички пов'язані з більш ефективним вирішенням професійних завдань, здатністю до стратегічного планування, здобуттям досвіду подолання невдач, рефлексією над невизначеними ситуаціями та управлінням емоційними станами. Однак взаємозв'язок між метакогнітивними особливостями особистості та рівнем професійної життєстійкості залишається недостатньо дослідженим, що обмежує можливості розробки ефективних психокорекційних підходів, профілактичних програм і психологічного супроводу професійного розвитку.

Окремі аспекти проблеми життєстійкості та професійної життєстійкості розкрито у працях С. Мадді, С. Кобейси, О. Кокуна, Т. Титаренко, Т. Ларіної. Стресостійкість та резильєнтність досліджували Т. Циганчук, Г. Бердник, Н. Дмитришин, К. Конор, Дж. Девідсон, П. Вінвуд, Р. Колон, К. Мак'юен. Метакогніції та метакогнітивні особливості особистості вивчали Дж. Флейвелл, Е. Велз.

Об'єкт дослідження - професійна життєстійкість особистості.

Предмет - психологічні особливості професійної життєстійкості осіб з різними метакогнітивними особливостями.

Мета дослідження - теоретично та емпірично дослідити професійну життєстійкість осіб з різними метакогнітивними особливостями.

Завдання дослідження:

1. Здійснити аналіз науково-теоретичних підходів до вивчення феномену життєстійкості у психології.
2. Розкрити сутність професійної життєстійкості, її структуру та чинники формування.
3. Проаналізувати поняття метакогніцій та метакогнітивних особливостей особистості.
4. Провести емпіричне дослідження професійної життєстійкості та метакогнітивних особливостей особистості.
5. Здійснити аналіз та інтерпретацію отриманих результатів.

Методи дослідження:

Теоретичні: аналіз, синтез, порівняння, узагальнення наукових підходів у дослідженні професійної життєстійкості осіб з різними метакогнітивними особливостями.

Емпіричні: анкетування, використання психодіагностичних методик:

«Опитувальник метакогніцій-30 (MCQ-30)» (адаптовано О.Савченко, Д.Лавриненком)

Шкала стресостійкості Коннор-Девідсона-10 (CD-RISC-10) (адаптовано Н.Школіною та ін.)

Шкали резильєнтності на робочому місці (R@W Scale, П. Вінвуд, Р. Колон, К. МакЮен (P. Winwood, R. Colon, K. McEwen, 2013) (адаптовано К. Мисаїловою, Д. Лавриненком та О.Креденцер)

Опитувальник професійної життєстійкості (О. Кокун)

Математико-статистичні: відсотковий аналіз, описові статистики, перевірка нормальності розподілу за критерієм Шапіро-Уїлка, кореляційний аналіз за критерієм рангової кореляції Спірмена та метод порівняння груп за критерієм Манна-Уїтні засобами jamovi 2.6.44

Теоретична значущість роботи полягає в в узагальненні та систематизації наукових підходів до вивчення професійної життєстійкості та метакогнітивних особливостей особистості, а також у розширенні наукових уявлень про психологічні чинники професійної життєстійкості.

Практична значущість роботи полягає в можливості використання отриманих результатів у діяльності психологічних служб, закладів вищої освіти, у процесі психологічного консультування, профорієнтаційної роботи та розробки програм психологічної підтримки і розвитку професійної життєстійкості з урахуванням метакогнітивних особливостей.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, 2-х розділів, висновків, списку використаних джерел (53 найменування, з них 13 іноземною мовою) та 9 додатків. Загальний обсяг роботи складає 92 сторінки (з них основного тексту 61 сторінка). У роботі наведено 16 таблиць.

РОЗДІЛ 1

НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ТА МЕТАКОГНІТИВНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Професійна життєстійкість: сутність, чинники формування та значення у професійній діяльності

Дослідження професійної життєстійкості особистості є однією з актуальних і водночас складних проблем сучасної психологічної науки, яка перебуває на перетині кількох важливих напрямів: психології особистості, психології праці, психології здоров'я та когнітивної психології. Глибинне розуміння цього феномену неможливе без чіткого визначення ключових понять, які формують його теоретичний контекст. До таких понять належать «життєстійкість», «стресостійкість», «резильєнтність» та власне «професійна життєстійкість».

Життєстійкість як психологічний феномен є багатовимірним і складним поняттям, яке охоплює когнітивні, емоційні, соціальні та поведінкові компоненти. Різноманіття підходів до визначення цього явища, що представлено в науковій літературі, підкреслює його важливість у психологічному розвитку особистості та адаптації до стресових ситуацій.

Звернення до проблеми професійної життєстійкості в сучасній психологічній науці зумовлене низкою об'єктивних причин. Сучасне суспільство характеризується високою динамікою соціально-економічних змін, виникненням нових типів професій, трансформацією змісту трудової діяльності під впливом цифровізації, посиленням психоемоційних навантажень у багатьох сферах праці. Особистість фахівця постійно стикається з необхідністю опановувати нові компетенції, адаптуватися до мінливих умов, ефективно діяти в ситуаціях невизначеності та підвищеної відповідальності. У цих умовах саме професійна життєстійкість стає одним з

ключових психологічних ресурсів, що забезпечує успішність професійної самореалізації особистості та її психологічне благополуччя в довгостроковій перспективі.

Поняття життєстійкості (hardiness) запропонували американські психологи Сьюзен Кобейса та Сальваторе Мадді. Багатолітній досвід дослідницької праці змусив науковців звернути увагу на той факт, що життєві труднощі по-різному впливають на поведінку людей. Одні під впливом стресу мобілізуються, знаходять резервні особистісні ресурси, досягають успіху, інші ж навпаки впадають у стан апатії, байдужості, намагаються сховатися від нових можливостей, прагнуть зберігати попередній звичний стан, бояться змінювати що-небудь. Прикладні дослідження дозволили авторам визначити особистісний конструкт «hardiness» (життєстійкість), який характеризує міру здатності особистості витримувати стресову ситуацію, зберігаючи внутрішню збалансованість і не знижуючи успішність діяльності. За С. Мадді життєстійкість особистості ґрунтується на настановах, що визначають взаємодію людини зі світом: це включеність, контроль та виклик [30, с. 30].

Принципово важливим у концепції С. Мадді є те, що життєстійкість розглядається не як вроджена якість чи генетично детермінована риса темпераменту, а як інтегративне особистісне утворення, що формується у процесі життєвого досвіду та піддається цілеспрямованому розвитку через виховання, навчання й самовдосконалення.

Життєстійкість особистості - це вміння ефективно існувати всупереч життєвим перешкодам та труднощам. Це здатність людини зберігати баланс між пристосуванням до нових вимог та прагненням жити гармонійно, повноцінно. Ця якість не є рідкісним даром, який мають лише деякі щасливчики. Її можна і треба розвивати, і тоді буде легше зустрічатися з новими випробуваннями [30, с. 3].

Близьким за змістом до життєстійкості, але не тотожним поняттям є стресостійкість. Її можна назвати однією з основних характеристик, що допомагає людині ефективно адаптуватися до складних життєвих обставин та

підтримувати свою емоційну стабільність. Розвиток цієї характеристики важливий для всіх категорій населення, особливо в умовах сучасних викликів, пов'язаних із кризовими соціальними, економічними та політичними процесами.

Згідно з визначенням, запропонованим Т. Циганчук, «стресостійкість - це психологічна особливість, яка з однієї сторони регулює структуру особистості та впливає на переживання суб'єктом стресової ситуації, а з іншої - знаходиться в основі успішної діяльності та соціальної активності, реалізується за допомогою функцій самоконтролю, саморегуляції, емоційної стійкості, виявляється у рівні розвитку емоційного інтелекту та емоційної компетентності». На думку Г. Бердник, стресостійкість особистості визначається сукупністю особистих якостей, що дають змогу людині переносити значні інтелектуальні, вольові й емоційні навантаження, зумовлені особливостями професійної діяльності, без особливих шкідливих наслідків для діяльності людей, що її оточують, і свого здоров'я [17].

Принципова відмінність стресостійкості від життестійкості полягає в тому, що стресостійкість є переважно реактивною характеристикою, яка проявляється в момент дії стресора й описує здатність витримувати його руйнівний вплив. Натомість життестійкість має більш широкий зміст, вона включає не лише здатність до витримування стресу, а й активне ставлення до життєвих труднощів, переосмислення їх як ресурсу для розвитку, формування проактивної життєвої позиції. Якщо стресостійкість можна метафорично порівняти зі здатністю «не зламатися» під ударом, то життестійкість - це здатність «не лише вистояти, а й вирости» через подолання труднощів.

Ще одним важливим поняттям, що тісно пов'язане з життестійкістю, є резильєнтність, яка в сучасній психології трактується як здатність людини відновлюватися після кризових подій, психологічних травм або тривалого стресу. Якщо життестійкість часто розглядається як превентивний ресурс, що дозволяє протистояти труднощам ще до їх руйнівного впливу, то резильєнтність більше пов'язана з процесом відновлення після вже пережитих

негативних подій. У професійній сфері резильєнтність проявляється у здатності працівника повертатися до продуктивної діяльності після професійних невдач, конфліктів, емоційного виснаження чи кризових змін у робочому середовищі.

Резильєнтність - це психологічний ресурс особистості з подолання стресу та адаптації після травмуючої ситуації до нових обставин життя, що забезпечує її повноцінне функціонування та обумовлений регулятивними (здатність до саморегуляції, життєстійкості, самоконтроль, мотивація успіху, активні копінгі), когнітивними (оптимістичний атрибутивний стиль, когнітивна гнучкість, осмисленість життя, його націленість на досягнення певної мети, розвинутий духовний інтелект), емоційними (перевага позитивних емоцій, доброго настрою, здатність регулювати емоції) та соціально-поведінковими (ефективний холдинг у дитинстві, добре виховання, добрі стосунки із дорослими у дитинстві, наявність партнерів та друзів, наявність соціальної підтримки та спроможність звертатись за підтримкою до інших) якостями і здатностями [6, с. 72].

Важливо зазначити, що життєстійкість входить до регулятивного компонента резильєнтності, що підкреслює тісний взаємозв'язок цих понять і дозволяє розглядати їх як такі, що взаємодоповнюють одне одного у структурі адаптаційного потенціалу особистості.

Особливого значення у межах даного дослідження набуває поняття професійної життєстійкості. Воно відображає специфічну форму життєстійкості, яка реалізується саме у сфері професійної діяльності та визначає здатність особистості ефективно функціонувати в умовах професійного стресу, високого навантаження, відповідальності, невизначеності та змін. Професійна життєстійкість включає не лише витривалість до труднощів, а й здатність підтримувати мотивацію, професійну ідентичність, самоповагу та психологічне благополуччя в процесі трудової діяльності. Вона є важливою умовою профілактики емоційного вигорання, професійної деформації та втрати сенсу професійної самореалізації.

В одній зі своїх робіт О. Кокун вважає, що професійну життєстійкість особистості можна визначити як системну особистісно-професійну властивість, що формується у фахівця упродовж професійного життя, виявляючись у певному рівні включеності у професійну діяльність, контролі за нею та прийнятті «професійних ризиків», і забезпечує його здатність протистояти несприятливим обставинам у роботі, запобігаючи розвитку професійної дезадаптації, розладам здоров'я та забезпечуючи особистісно-професійне зростання [12, с. 75].

О. Кокун у своїй монографії також пропонує визначати професійну життєстійкість як системну особистісно-професійну характеристику, що формується в процесі професійної діяльності та забезпечує здатність людини протистояти несприятливим обставинам у роботі, запобігаючи професійній дезадаптації та сприяючи особистісно-професійному розвитку [11]. Таке визначення підкреслює подвійну природу цього феномену: з одного боку, він сталий у структурі особистості і пов'язаний з її глибинними психологічними ресурсами, а з іншого - формується і проявляється саме у контексті професійної діяльності, набуваючи специфічних форм і змісту.

Сутність професійної життєстійкості полягає не лише у здатності витримувати стрес чи протистояти труднощам, але й в умінні переосмислювати складні ситуації, знаходити в них можливості для розвитку та зростання. Вона включає активну життєву позицію, готовність брати на себе відповідальність за власні рішення, а також здатність зберігати внутрішню цілісність навіть у кризових умовах. Важливим аспектом є те, що життєстійкість не є вродженою рисою, а формується протягом життя під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх чинників. Серед зовнішніх чинників особливе значення мають характер професійної діяльності, особливості корпоративної культури, стиль управління в організації, наявність соціальної підтримки. Серед внутрішніх - особистісні диспозиції, копінг-стратегії, рівень саморефлексії та осмисленість життя.

Формування професійної життєстійкості зумовлюється сукупністю індивідуально-психологічних, соціальних та організаційних чинників. Серед індивідуальних факторів важливу роль відіграють особистісні якості, такі як емоційна стабільність, оптимізм, відповідальність, саморегуляція та здатність до рефлексії. Значення має також рівень розвитку копінг-стратегій, які визначають способи подолання стресових ситуацій. Люди з розвинутою життєстійкістю частіше використовують конструктивні стратегії, спрямовані на вирішення проблеми, а не на її уникнення. До таких стратегій належать активне планування дій, пошук соціальної підтримки, позитивна переоцінка ситуації, концентрація на можливих рішеннях, прийняття відповідальності за власну реакцію на події.

Людина постійно стикається зі стресовими впливами. Вони можуть бути гострими або короточасними, мати більшу чи меншу інтенсивність, можуть мати мінливий або хронічний характер. Усе це ті обставини, яких ми не можемо уникнути у своєму житті. Якщо ми не знаходимо засобів опанування стресів, ми відчуваємо напруження, погіршення здоров'я та взаємин. Погіршення стану здоров'я проявляється у різних симптомах, таких як депресія, напруженість, втрата сенсу життя та екзистенціальна тривога [30, с. 37].

Соціальні чинники включають підтримку з боку значущого оточення, наявність довірливих міжособистісних відносин та сприятливий психологічний клімат у колективі. Важливим є відчуття приналежності до професійної спільноти, що підвищує впевненість у власних силах та сприяє подоланню труднощів. Соціальна підтримка виступає фактором, який пом'якшує негативний вплив стресових ситуацій на особистість, забезпечує емоційний комфорт, доступ до інформаційних та інструментальних ресурсів, формує відчуття безпеки і захищеності. Організаційні фактори пов'язані з умовами праці, рівнем навантаження, стилем керівництва та можливостями професійного розвитку. Сприятливе робоче середовище здатне не лише підтримувати, а й активно формувати життєстійкість працівників через

створення можливостей для саморозвитку, навчання, кар'єрного зростання, отримання визнання за результати праці.

Окремої уваги заслуговує питання формування професійної життєстійкості в умовах сучасних викликів, з якими стикається українське суспільство. Воєнний стан, економічна нестабільність, вимушена міграція, втрата звичних соціальних зв'язків, трансформація професійних практик - усе це створює безпрецедентне навантаження на психологічні ресурси особистості. У цих умовах професійна життєстійкість набуває особливого значення не лише як індивідуальна характеристика, а як соціально значущий ресурс, що дозволяє підтримувати функціонування професійних спільнот, забезпечувати безперервність трудової діяльності, зберігати психічне здоров'я працівників у різних галузях. Розвиток психологічної підтримки, спрямованої на формування професійної життєстійкості, є актуальним завданням як для організаційної психології, так і для системи охорони психічного здоров'я в цілому.

Особливого значення професійна життєстійкість набуває у діяльності, що пов'язана з інтенсивною взаємодією з людьми. У таких професіях фахівці постійно стикаються з емоційно насиченими ситуаціями, переживаннями та необхідністю збереження професійної позиції. Недостатній рівень життєстійкості може призводити до емоційного вигорання, зниження ефективності роботи та професійної деформації. Водночас її високий рівень забезпечує здатність ефективно працювати, не втрачаючи власної психологічної стабільності. До таких професій належать соціальні працівники, психологи, лікарі, педагоги, представники силових структур, журналісти, юристи, працівники сфери обслуговування. У цих галузях професійна життєстійкість виступає не лише ресурсом особистого благополуччя фахівця, а й важливим чинником якості наданих послуг.

Професійна життєстійкість виконує низку важливих функцій у професійній діяльності. По-перше, вона сприяє збереженню психічного здоров'я фахівця, оскільки виступає бар'єром на шляху до розвитку

психоемоційних розладів - депресії, тривожних розладів, посттравматичних станів. По-друге, вона підвищує продуктивність праці завдяки збереженню робочої мотивації, концентрації, ефективного використання інтелектуальних і вольових ресурсів. По-третє, вона забезпечує адаптацію до змін - як до позитивних, таких як підвищення, нові проєкти, освоєння нових технологій, так і до негативних, як звільнення, реорганізація, зміна керівництва. Четверте, вона полегшує ефективне подолання кризових ситуацій, що неминуче виникають у будь-якій професійній сфері. П'яте, професійна життєстійкість виступає ресурсом особистісного розвитку, оскільки дозволяє людині не лише справлятися з труднощами, але й використовувати їх як стимул для самовдосконалення, перегляду власних цінностей, формування нових професійних і життєвих цілей.

У контексті професійного становлення це є особливо важливим, адже забезпечує довготривалу ефективність і задоволеність діяльністю. Фахівці з високим рівнем професійної життєстійкості рідше змінюють місце роботи з причин психологічного дискомфорту, демонструють більш стабільні показники продуктивності, частіше досягають вищих рівнів професійної майстерності, відзначаються більш гармонійним поєднанням професійних і особистих сфер життя. Натомість працівники з низьким рівнем професійної життєстійкості схильні до частих змін роботи, неефективного використання робочого часу, конфліктності, психосоматичних розладів, втрати інтересу до професії.

Таким чином, професійна життєстійкість є складним багатокомпонентним утворенням, що формується під впливом різноманітних чинників і відіграє ключову роль у забезпеченні ефективності професійної діяльності. Її розвиток є важливим завданням як для самої особистості, так і для організацій, що зацікавлені у збереженні високого рівня професійної компетентності своїх працівників.

1.2. Поняття метакогніцій та метакогнітивних особливостей особистості, у контексті впливу на професійну життєстійкість особистості

У сучасній психологічній науці все більшої уваги набуває вивчення метакогніцій як важливого чинника регуляції психічної діяльності та поведінки людини. Поняття метакогніції пов'язане зі здатністю особистості усвідомлювати, контролювати та регулювати власні пізнавальні процеси, зокрема мислення, пам'ять, увагу та прийняття рішень. Іншими словами, метакогніції можна розглядати як «мислення про мислення», що включає знання про власні когнітивні процеси та вміння ними керувати. Вони відіграють ключову роль у забезпеченні ефективної діяльності, адаптації до нових умов і подоланні складних життєвих ситуацій.

Метакогніції охоплюють усвідомлення власного мислення, оцінку ефективності когнітивних стратегій, планування розумової діяльності, самоконтроль та корекцію поведінки у процесі розв'язання завдань. Метакогнітивні особливості особистості включають не лише інтелектуальну рефлексію, а й здатність до усвідомлення власних емоційних реакцій, способів прийняття рішень, оцінки ризику та управління внутрішніми станами. Вони відіграють важливу роль у професійній діяльності, оскільки дозволяють людині не діяти імпульсивно, а усвідомлено аналізувати ситуацію, прогнозувати наслідки власних дій та коригувати поведінкові стратегії відповідно до вимог середовища. У сучасних умовах професійної діяльності, що характеризуються інформаційним перевантаженням, високою динамікою змін і необхідністю швидко приймати рішення в умовах невизначеності, роль метакогнітивних процесів зростає особливо помітно.

Концепція метакогніцій була розроблена американським психологом Дж. Флейвеллом, який у 1976 році запропонував цей термін для опису специфічного типу пізнавальних процесів, об'єктом яких є власне пізнання людини. Згідно з його підходом, метакогніції включають дві основні складові: метакогнітивні знання (інформацію про власні когнітивні здібності,

особливості завдань і стратегій їх виконання) та метакогнітивний досвід (актуальні переживання й оцінки, що виникають у процесі пізнавальної діяльності). У подальшому концепція метакогніцій отримала значний розвиток у працях А. Брауна, Р. Стернберга, А. Демішер, Д. Куна та інших дослідників.

Особливо важливий внесок у розвиток теорії метакогніцій зробив британський психолог Е. Велз, який у межах своєї саморегулятивної моделі виконавчої функції (S-REF) показав ключову роль метакогнітивних переконань у виникненні та підтримці тривожних і депресивних розладів. На його думку, психопатологічні стани часто пов'язані не стільки зі змістом негативних думок, скільки з тим, як людина ставиться до власних думок, які переконання вона має щодо їх контрольованості, небезпечності та значущості. Цей підхід заклав основу для розвитку метакогнітивної терапії як одного з перспективних напрямів сучасної психотерапії.

Метакогнітивні особливості особистості проявляються у рівні розвитку рефлексії, здатності до самоспостереження, усвідомлення власних думок і переживань, а також у вмінні змінювати стратегії мислення відповідно до вимог ситуації. До них також належать метакогнітивні переконання - уявлення людини про власне мислення, його контрольованість, безпеку або користь певних думок. Наприклад, людина може вважати, що постійне обмірковування проблеми допомагає її вирішити, або навпаки, що думки можуть бути неконтрольованими і небезпечними. Такі переконання безпосередньо впливають на емоційний стан та поведінкові реакції, а також на стратегії подолання стресу і складних життєвих ситуацій.

У структурі метакогнітивних особливостей особистості традиційно виділяють кілька основних компонентів. По-перше, це позитивні переконання про турботу і роздуми, що відображають уявлення особистості про користь концентрації уваги на проблемах, постійного їх обмірковування. По-друге, це негативні переконання щодо неконтрольованості та небезпечності думок, що пов'язані з відчуттям, ніби власні думки можуть бути загрозливими або

такими, що виходять з-під контролю. По-третє, це когнітивна впевненість, що відображає міру довіри людини до власної пам'яті, уваги та інших когнітивних функцій. Четверте, це переконання щодо необхідності контролю думок, пов'язані з уявленнями про моральну неприпустимість певних думок або необхідність їх придушення. П'яте, це когнітивна самосвідомість, що відображає схильність до моніторингу й аналізу власних розумових процесів. Зазначені компоненти лежать в основі побудови «Опитувальника метакогніцій-30 (MCQ-30)», який є одним з основних інструментів вимірювання метакогнітивних переконань у сучасних дослідженнях.

Важливим аспектом метакогнітивних процесів є їхня регулятивна функція. Саме завдяки метакогніціям людина здатна оцінювати ефективність власних дій, коригувати поведінку, обирати більш адаптивні стратегії розв'язання завдань. Розвинені метакогнітивні навички дозволяють краще орієнтуватися в складних і невизначених ситуаціях, що особливо важливо в умовах професійної діяльності, яка часто супроводжується високим рівнем відповідальності та емоційного навантаження. Метакогнітивна регуляція включає такі процеси, як планування діяльності (визначення мети, відбір засобів, прогнозування результату), моніторинг (відстеження ходу виконання завдання, виявлення невідповідностей), оцінювання (аналіз отриманих результатів, виявлення помилок) та корекція (внесення необхідних змін у стратегію діяльності).

Особливо значущими метакогнітивні особливості стають в умовах професійного стресу, коли саме здатність до внутрішнього моніторингу та регуляції визначає ефективність адаптації. Особи з розвиненими метакогнітивними навичками краще справляються з невизначеністю, демонструють вищий рівень самоконтролю, більш ефективно використовують стратегії подолання труднощів і рідше вдаються до дезадаптивних форм реагування. Водночас дисфункціональні метакогнітивні переконання можуть сприяти підвищеній тривожності, румінаціям, професійному виснаженню та зниженню життєстійкості. Так, переконання у неконтрольованості та

небезпечності власних думок, надмірне зосередження на тривожних роздумах, гіперболізація значущості негативних думок стають факторами, що руйнують адаптаційний потенціал особистості й підвищують ризик психоемоційних розладів.

Зв'язок метакогнітивних особливостей із професійною життєстійкістю проявляється у здатності особистості ефективно справлятися зі стресом і труднощами. Люди з високим рівнем метакогнітивної усвідомленості краще розуміють власні реакції на стресові ситуації, можуть своєчасно виявляти деструктивні думки та замінювати їх більш конструктивними. Це сприяє зниженню рівня тривожності, підвищенню впевненості у власних силах і формуванню більш адаптивних копінг-стратегій.

Особливу роль у цьому контексті відіграє здатність до когнітивної гнучкості, яка є важливою складовою метакогнітивних процесів. Вона передбачає вміння змінювати спосіб мислення, переглядати власні установки та адаптуватися до нових умов. Така гнучкість дозволяє особистості не застрягати у негативних переживаннях або неефективних стратегіях поведінки, а знаходити нові підходи до вирішення проблем. Це безпосередньо підсилює життєстійкість, оскільки сприяє активному подоланню труднощів і зменшенню впливу стресових факторів. У професійній діяльності когнітивна гнучкість проявляється у здатності швидко переключатися між різними завданнями, переглядати власні рішення при появі нової інформації, знаходити нестандартні підходи до вирішення складних професійних ситуацій.

Дослідження останніх років все більше підтверджують гіпотезу про те, що метакогнітивні особливості особистості виступають одним із важливих психологічних механізмів формування і підтримання професійної життєстійкості. Зокрема, висока когнітивна самосвідомість дозволяє фахівцеві своєчасно ідентифікувати ознаки професійного стресу та запускати адаптивні стратегії саморегуляції. Розвинена когнітивна впевненість підтримує мотивацію до продовження діяльності навіть в умовах труднощів.

Конструктивні переконання щодо власного мислення сприяють формуванню активної проблем-орієнтованої позиції у складних професійних ситуаціях.

Водночас недостатній розвиток метакогнітивних навичок може ускладнювати процес адаптації та знижувати рівень професійної життєстійкості. Зокрема, схильність до румінації, надмірного аналізу або переконання у неконтрольованості власних думок можуть посилювати тривожність, сприяти емоційному виснаженню та формуванню неадаптивних стратегій поведінки. У професійній діяльності це може проявлятися у труднощах прийняття рішень, зниженні ефективності роботи та підвищеному ризику професійного вигорання. Зокрема, дисфункціональні метакогнітивні переконання можуть призводити до формування таких патернів поведінки, як перфекціонізм, прокрастинація, надмірний контроль або, навпаки, відхід від відповідальності.

Особливої уваги заслуговує питання розвитку метакогнітивних навичок як умови формування професійної життєстійкості. Сучасні психологічні дослідження свідчать про те, що метакогніції піддаються цілеспрямованому розвитку через використання спеціальних технік, серед яких - метакогнітивна терапія, mindfulness-практики, рефлексивні вправи, ведення професійних щоденників, інтерв'їзійна та суперв'їзійна робота. Інтеграція цих підходів у систему професійного навчання та психологічного супроводу фахівців може стати ефективним інструментом профілактики професійних дисфункцій і формування довгострокової життєстійкості працівників.

Узагальнюючи, можна стверджувати, що метакогніції та метакогнітивні особливості особистості є важливим ресурсом, що забезпечує ефективну саморегуляцію, адаптацію до складних умов і формування професійної життєстійкості. Їх розвиток сприяє підвищенню усвідомленості, гнучкості мислення та здатності конструктивно долати труднощі, що є необхідним для успішної професійної діяльності в умовах сучасного світу.

Висновки до 1 розділу

Здійснений у першому розділі теоретичний аналіз науково-психологічної літератури з проблеми професійної життєстійкості осіб з різними метакогнітивними особливостями дозволив дійти таких висновків.

1. Професійна життєстійкість виступає складним інтегративним психологічним утворенням, яке перебуває на перетині понять «життєстійкість», «стресостійкість» та «резильєнтність». Незважаючи на близькість змісту, ці поняття не є тотожними, стресостійкість відображає переважно реактивну здатність витримувати стресові навантаження без втрати ефективності діяльності, резильєнтність характеризує здатність до відновлення після пережитих травматичних або кризових подій, життєстійкість же є більш широким поняттям, що поєднує здатність до витримування стресу із проактивною позицією, активним переосмисленням життєвих труднощів як ресурсу розвитку. Професійна життєстійкість виступає специфічною формою життєстійкості, що реалізується саме у сфері трудової діяльності та забезпечує психологічне благополуччя і результативність фахівця в умовах професійного стресу.

2. Розкриття сутності професійної життєстійкості показало, що цей феномен являє собою системну особистісно-професійну характеристику, яка формується протягом професійного життя людини і виявляється у певному рівні включеності у професійну діяльність, контролю за нею та прийняття професійних викликів. Структура професійної життєстійкості, що ґрунтується на концепції С. Мадді, включає три взаємопов'язані компоненти: залученість (емоційна та смислова включеність у професійну діяльність), контроль (переконання у здатності впливати на події професійного життя) та прийняття виклику (ставлення до змін і труднощів як до можливості розвитку). Збалансоване функціонування цих компонентів забезпечує цілісність професійної життєстійкості як інтегрального утворення.

3. Формування професійної життєстійкості обумовлюється сукупністю індивідуально-психологічних, соціальних та організаційних чинників. До індивідуальних чинників належать особистісні диспозиції (емоційна стабільність, оптимізм, відповідальність), розвинені копінг-стратегії, рівень саморефлексії та осмисленість життя. Соціальні чинники включають підтримку значущого оточення, наявність довірливих стосунків, сприятливий психологічний клімат у колективі. Організаційні фактори охоплюють умови та зміст праці, стиль керівництва, можливості професійного розвитку. Особливого значення набуває формування професійної життєстійкості в умовах сучасних викликів, з якими стикається українське суспільство, зокрема в умовах воєнного стану.

4. Професійна життєстійкість виконує низку важливих функцій у професійній діяльності фахівця, а саме забезпечує збереження психічного здоров'я, підвищує продуктивність праці, сприяє адаптації до професійних змін, забезпечує ефективне подолання кризових ситуацій, виступає ресурсом особистісного зростання. Особливо значущою професійна життєстійкість є у професіях, що пов'язані з інтенсивною міжособистісною взаємодією та високими емоційними навантаженнями, де її недостатній рівень підвищує ризик емоційного вигорання, професійної деформації та психосоматичних розладів.

5. Аналіз поняття метакогніцій показав, що вони являють собою специфічний клас пізнавальних процесів, об'єктом яких виступає власне пізнання людини. Концепція метакогніцій, започаткована Дж. Флейвеллом і розвинена у працях А. Брауна, Е. Велза та інших дослідників, виокремлює дві основні складові цього феномену. Метакогнітивні знання (інформацію про власні когнітивні особливості) та метакогнітивний досвід (актуальні переживання і оцінки в процесі пізнавальної діяльності). У структурі метакогнітивних особливостей особистості традиційно виділяють такі компоненти, як позитивні і негативні переконання щодо роздумів, когнітивна

впевненість, переконання щодо необхідності контролю думок та когнітивна самосвідомість.

6. Метакогнітивні особливості особистості виконують регулятивну функцію, забезпечуючи планування, моніторинг, оцінювання та корекцію розумової і поведінкової активності. У професійній діяльності метакогнітивні процеси відіграють особливо важливу роль, оскільки дозволяють фахівцям усвідомлено аналізувати ситуації, прогнозувати наслідки власних дій та коригувати поведінкові стратегії відповідно до вимог середовища. Розвинена когнітивна гнучкість як складова метакогнітивних особливостей сприяє ефективній адаптації до нових умов і конструктивному вирішенню професійних завдань.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ТА МЕТАКОГНІТИВНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ

2.1. Організація та методика проведення дослідження

Емпіричне дослідження проводилося протягом лютого - травня 2026 року на базі мережевого ресурсу Google Forms, що забезпечило можливість охоплення широкого кола респондентів, дотримання анонімності опитування та зручність первинної обробки даних. Усі учасники дослідження отримали інформацію про мету наукової роботи, добровільний характер участі, конфіденційність персональних даних та можливість відмовитися від участі на будь-якому етапі. Заповнення опитувальника здійснювалося в індивідуальному темпі, без обмежень у часі, що сприяло більш вдумливому й чесному реагуванню на стимульний матеріал. Дотримання етичних принципів психологічного дослідження було забезпечене відповідно до загальноприйнятих стандартів проведення наукових опитувань.

Дослідження проводилось у три послідовні етапи. На першому, підготовчому етапі здійснювався теоретичний аналіз наукової літератури з проблеми професійної життєстійкості та метакогнітивних особливостей особистості, обґрунтовувалися мета й завдання емпіричного дослідження, формувалися гіпотези, добиралися психодіагностичні методики. На другому, основному етапі здійснювався збір емпіричних даних через поширення посилання на анкету у соціальних мережах, месенджерах та серед знайомих. На третьому, аналітичному етапі проводилася математико-статистична обробка зібраних даних, їх інтерпретація, формулювання узагальнень та висновків.

Загальна структура анкети включала три блоки. Перший блок містив демографічні питання (стать, вік, факт працевлаштування), другий - чотири психодіагностичні методики у такій послідовності: «Опитувальник

метакогніцій-30 (MCQ-30)», «Шкала стресостійкості Коннора – Девідсона-10 (CD-RISC-10)», «Шкала резильєнтності на робочому місці (R@W Scale)», «Опитувальник професійної життєстійкості» О. Кокуна. Третій блок передбачав можливість для респондентів залишити коментарі або уточнення щодо досвіду заповнення анкети. Загальний час, необхідний для заповнення опитувальника, становив приблизно 25–30 хвилин.

У дослідженні взяли участь 62 особи, які працюють у різних професійних сферах. Розподіл досліджуваних за статтю виявився таким: 34 особи (54,8%) - жіночої статі, 28 осіб (45,2%) - чоловічої. Аналіз вікової структури вибірки засвідчив, що переважну більшість становлять представники юнацького та раннього дорослого віку: 12 осіб (19,4%) у віці 16-18 років, 30 осіб (48,4%) у віці 19-21 рік, 9 осіб (14,5%) у віці 22-24 роки та 11 осіб (17,7%) - віком 24 роки і старше. Усі досліджувані (100%) на момент опитування поєднували трудову діяльність з навчанням або вже працювали як основним видом зайнятості. Розподіл досліджуваних за основними соціально-демографічними характеристиками представлено в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Розподіл досліджуваних за основними соціально-демографічними характеристиками (n = 62)

Характеристика	Категорія	К-сть осіб	%
Стать	Жіноча	34	54,8
	Чоловіча	28	45,2
Вік	16–18 років	12	19,4
	19–21 рік	30	48,4
	22–24 роки	9	14,5
	24 роки і старше	11	17,7
Працевлаштування	Так	62	100,0

Основну частину вибірки (82,3%) становлять представники молодіжної вікової категорії (16-24 років), які перебувають на початковій стадії професійного становлення та переважно поєднують трудову діяльність з навчанням у закладах вищої освіти. Така характеристика вибірки робить її цікавою з огляду на предмет дослідження: саме у віковому періоді ранньої дорослості відбувається інтенсивне формування професійної ідентичності, освоєння перших трудових ролей, накопичення досвіду подолання професійних труднощів і вибудовування індивідуальних стратегій адаптації до робочого середовища. Поєднання навчальної та професійної діяльності створює подвійне навантаження на психологічні ресурси особистості, що активізує процеси формування професійної життєстійкості та підвищує значущість метакогнітивних механізмів саморегуляції.

Добір психодіагностичних методик здійснювався з урахуванням таких критеріїв, як відповідність меті й завданням дослідження, валідність і надійність методики, наявність україномовної адаптації, доцільність використання у форматі онлайн-опитування, помірний обсяг, що не перевантажує респондента. На підставі цих критеріїв до складу дослідження було включено чотири методики.

1. Опитувальник метакогніцій-30 (Metacognitions Questionnaire-30, MCQ-30) розроблений британськими психологами Е. Велзом і С. Картрайт-Гаттон (Wells, Cartwright-Hatton, 2004) і є скороченою версією первинного варіанту з 65 пунктів. Україномовна адаптація методики виконана О. Савченко та Д. Лавриненком. Опитувальник призначений для вимірювання метакогнітивних переконань особистості - уявлень людини про власне мислення, його ефективність, контрольованість і небезпечність. Інструмент має широке застосування у дослідженнях тривожних розладів, депресії, obsесивно-компульсивних станів, а також у вивченні психологічних механізмів саморегуляції в нормі. Методика містить 30 тверджень, на кожне з яких респондент має відповісти, обравши один із чотирьох варіантів: «повністю не згодний/не згодна», «частково згодний/згодна», «здебільшого

згодний/згодна», «повністю згодний/згодна» (від 1 до 4 балів відповідно). Бланк опитувальника представлено у Додатку А.

MCQ-30 має п'ятифакторну структуру і вимірює п'ять субшкал метакогнітивних переконань, кожна з яких містить шість тверджень. Перша субшкала - «Нестача когнітивної впевненості», вона відображає міру довіри людини до власної пам'яті та когнітивних здібностей, високі бали свідчать про сумніви щодо власної пам'яті, уваги, здатності правильно сприймати інформацію (твердження № 8, 14, 17, 24, 26, 29). Друга субшкала - «Позитивні переконання щодо тривожності». Вона відображає переконання особистості про корисність турботи й роздумів як засобу вирішення проблем, наприклад: «Занепокоєння допомагає мені впоратися» (твердження № 1, 7, 10, 19, 23, 28). Третя субшкала це «Когнітивне самоусвідомлення, вона фіксує схильність до моніторингу та аналізу власних розумових процесів (твердження № 3, 5, 12, 16, 18, 30). Четвертою субшкалою є «Негативні переконання щодо неконтрольованості та небезпеки». Вона відображає переконання про неконтрольованість і шкідливість власних думок, наприклад: «Коли я починаю турбуватися, я не можу зупинитися» (твердження № 2, 4, 9, 11, 15, 21). П'ята субшкала - «Необхідність контролювати думки» - пов'язана з уявленнями про необхідність придушувати або контролювати певні думки (твердження № 6, 13, 20, 22, 25, 27). Сума балів за всіма пунктами дає загальний показник вираженості дисфункціональних метакогнітивних переконань, який може варіюватися від 30 до 120 балів. Чим вищий показник, тим більш виражені дисфункціональні метакогнітивні переконання особистості.

2. Шкала стресостійкості Коннор - Девідсон-10 (Connor-Davidson Resilience Scale-10, CD-RISC-10) розроблена К. Коннор та Дж. Девідсоном (Connor, Davidson, 2003) і скорочена до 10 пунктів Л. Кемпбелл-Сілліс та М. Стейном (Campbell-Sills, Stein, 2007). Україномовна адаптація CD-RISC-10 виконана Н. Школіною, І. Шаповал, І. Орловою, І. Кедик та М. Станіславчуком у 2020 році. Шкала спрямована на вимірювання загальної здатності

особистості адаптуватися до стресу та відновлюватися після несприятливих подій. Опитувальник містить 10 тверджень. Сума балів за всіма пунктами утворює загальний показник стресостійкості, який може варіюватися від 0 до 40 балів. Чим вищий показник, тим вищий є рівень стресостійкості. Згідно з нормативами україномовної версії, виокремлюють три рівні стресостійкості: низький (менше 26 балів), помірний (від 27 до 32 балів) та високий (понад 32 бали). Бланк опитувальника наведено у Додатку Б.

CD-RISC-10 включає такі змістові аспекти, як здатність адаптуватися до змін, успішно справлятися з труднощами, зберігати концентрацію в стресових ситуаціях, переживати неприємні емоції без втрати функціональності, ставитися до проблем із гумором, досягати поставлених цілей попри перешкоди. Включення цієї методики до психодіагностичного комплексу обґрунтоване необхідністю оцінити загальний адаптаційний потенціал особистості та її здатність до відновлення після стресових впливів, що становить важливий контекст для розуміння рівня професійної життестійкості.

3. Шкала резильєнтності на робочому місці (Resilience at Work Scale, R@W Scale) була розроблена австралійськими дослідниками П. Вінвудом, Р. Колон та К. МакЮен у 2013 році (Winwood, Colon, McEwen, 2013) спеціально для вимірювання резильєнтності у контексті професійної діяльності. Україномовна адаптація методики виконана К. Місaiловою, Д. Лавриненком та О. Креденцер. Остаточна україномовна версія шкали містить 16 тверджень, об'єднаних у шість субшкал: «Життя сьогодні» - твердження № 1-2, що відображають здатність працівника діяти відповідно до своїх переконань і цінностей у професійному контексті. «Знаходження свого покликання» - твердження № 3-6, які відображають рівень усвідомлення значущості та сенсу власної професійної діяльності. «Бачення перспектив» - твердження № 7-8, оцінювані реверсивно, що відображають здатність зберігати об'єктивність і конструктивний підхід у складних робочих ситуаціях. «Управління стресом» - твердження № 9-12, які визначають ефективність стратегій подолання стресових факторів на роботі. «Піклування про здоров'я» - твердження № 13-

14, що відображають зусилля працівника щодо збереження фізичного й психічного добробуту. «Побудова мереж (контактів)» - твердження № 15-16, що оцінюють наявність та ефективність соціальної підтримки в робочому середовищі.

Для всіх тверджень використовується прямий підрахунок балів, окрім тверджень 7 та 8, які розраховуються реверсно. Загальний бал може варіюватися від 0 до 96, де вищі показники свідчать про вищий рівень професійної резильєнтності. Згідно з тестовими нормами україномовної версії, для загального показника виокремлюють три рівні. Низький (0-57 балів), середній (58-73 бали), високий (більше 74 балів). Бланк опитувальника представлено в Додатку В.

4. Опитувальник професійної життєстійкості О. Кокуна розроблений українським психологом О. Кокуном (2021) і призначений для діагностики професійної життєстійкості як інтегральної особистісно-професійної властивості. Методика побудована на концептуальних засадах теорії життєстійкості С. Мадді з урахуванням специфіки професійної діяльності. Опитувальник містить 24 твердження, на які респондент відповідає за п'ятибальною порядковою шкалою, де варіанти відповідей оцінюються від 0 до 4 балів (від найменшої до найбільшої вираженості ознаки). Бланк методики подано в Додатку Д.

Опитувальник дозволяє визначити вісім показників професійної життєстійкості, а саме загальний рівень професійної життєстійкості, три її складові (професійну включеність, професійний контроль, прийняття професійного виклику) та чотири компоненти (емоційний, мотиваційний, соціальний і власне професійний). Професійна включеність відображає включеність у професійну діяльність та її особистісну значущість для фахівця (твердження № 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22). Професійний контроль фіксує переконаність у здатності впливати на події професійного життя (твердження № 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23). Прийняття професійного виклику відображає готовність сприймати труднощі та зміни в роботі як можливість для розвитку

(твердження № 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24). Емоційний компонент об'єднує твердження № 1, 2, 3, 13, 14, 15, мотиваційний - № 4, 5, 6, 16, 17, 18, соціальний - № 7, 8, 9, 19, 20, 21, власне професійний - № 10, 11, 12, 22, 23, 24. Загальний рівень професійної життєстійкості може варіюватися від 0 до 96 балів. Згідно з нормативними даними О. Кокуна, виокремлюють п'ять рівнів загальної професійної життєстійкості. Низький (0-53 бали), нижчий за середній (54-59 балів), середній (60-63 бали), вищий за середній (64-69 балів) та високий (70-96 балів).

Сукупність обраних методик утворює багаторівневий діагностичний комплекс, MCQ-30 вимірює метакогнітивні особливості особистості як ключову незалежну змінну дослідження, CD-RISC-10 фіксує загальну стресостійкість як універсальний адаптаційний ресурс, R@W Scale характеризує специфічно професійну резильєнтність, Опитувальник професійної життєстійкості О. Кокуна - безпосередньо професійну життєстійкість як цільову залежну змінну. Зведена характеристика використаних методик представлена у табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Зведена характеристика психодіагностичного інструментарію

Назва методики	Автор / адаптація	К-сть пунктів	Що вимірює
Опитувальник метакогніцій-30 (MCQ-30)	A. Wells, S. Cartwright-Hatton (2004).адапт. О. Савченко, Д. Лавриненко	30	Метакогнітивні переконання (5 субшкал + загальний показник)
Шкала стресостійкості Коннор -	K. Connor, J. Davidson (2003), L. Campbell-Sills, M. Stein (2007).адапт. Н. Школіна, І. Шаповал, І.	10	Загальна стресостійкість / резильєнтність (3 рівні)

Назва методики	Автор / адаптація	К-сть пунктів	Що вимірює
Девідсон-10 (CD-RISC-10)	Орлова, І. Кедик, М. Станіславчук (2020)		
Шкала резильєнтності на робочому місці (R@W Scale)	P. Winwood, R. Colon, K. McEwen (2013).адапт. К. Місаїлова, Д. Лавриненко, О. Креденцер	16	Професійна резильєнтність (6 субшкал + загальний показник)
Опитувальник професійної життєстійкості	О. Кокун (2021)	24	Професійна життєстійкість (3 складові + 4 компоненти + загальний рівень)

Математико-статистична обробка результатів здійснювалася засобами програмного пакета jamovi 2.6.44. На етапі первинного аналізу даних використовувалися методи описової статистики (середнє арифметичне, стандартне відхилення, мінімальне та максимальне значення, медіана) та відсотковий аналіз для встановлення розподілу досліджуваних за рівнями вираженості показників за кожною з методик.

2.2. Аналіз та інтерпретація отриманих результатів

У межах даного підрозділу здійснено первинний аналіз емпіричних даних, отриманих у результаті проведення психодіагностичного дослідження у вибірці з 62 осіб. Обробка результатів виконувалася засобами статистичного пакета jamovi. Для кожної з чотирьох застосованих методик розраховано показники описової статистики, зокрема середнє арифметичне (M), медіану, моду, стандартне відхилення (SD), дисперсію, мінімальне та максимальне значення, а також показники асиметрії та ексцесу. Додатково встановлено

Ексцес	0.264	0.355	-0.491	-0.850	-0.620	- 0.462	-0.926
Стандартна похибка ексцесу	0.599	0.599	0.599	0.599	0.599	0.599	0.599
Шапиро-Уилк W	0.947	0.932	0.981	0.969	0.980	0.977	0.970
Шапиро-Уилк p	0.010	0.002	0.435	0.115	0.406	0.301	0.140

Примітка. М.Ш1 - нестача когнітивної впевненості, М.Ш2 - позитивні переконання щодо тривожності, М.Ш3 - когнітивне самоусвідомлення, М.Ш4 - негативні переконання щодо неконтрольованості та небезпеки, М.Ш5 - необхідність контролю думок, М.ЗП - загальний показник метакогніцій, С.ЗП - загальний показник стресостійкості за CD-RISC-10.

Як свідчать дані табл. 2.3, у досліджуваній вибірці середній загальний показник вираженості дисфункціональних метакогнітивних переконань становить $M = 65,21$ ($SD = 13,30$), що з огляду на можливий діапазон значень 30-120 балів відповідає переважно середньому рівню вираженості. Серед п'яти субшкал найвищі середні значення зафіксовано за «Когнітивним самоусвідомленням» ($M = 15,27$, $SD = 2,79$), що відображає виражену схильність досліджуваних до моніторингу й аналізу власних розумових процесів, та за «Необхідністю контролю думок» ($M = 13,92$, $SD = 3,88$). Найнижчі середні значення спостерігаються за субшкалами «Нестача когнітивної впевненості» ($M = 11,23$, $SD = 3,76$) та «Позитивні переконання щодо тривожності» ($M = 11,68$, $SD = 4,08$), що в цілому свідчить про збережений рівень довіри досліджуваних до власних когнітивних здібностей та обмежену переконаність у користі занепокоєння. Стандартні відхилення за усіма субшкалами свідчать про достатню варіативність результатів у вибірці, що дозволяє здійснити подальший аналіз розподілу досліджуваних за рівнями.

Значення медіани за більшістю субшкал близькі до середніх, що вказує на відносно симетричний розподіл показників без суттєвого впливу крайніх значень. Найчастотніші відповіді (мода) також лежать у межах помірних значень, що підтверджує переважання середнього рівня вираженості метакогнітивних переконань. За критерієм Шапіро-Уїлка більшість показників MCQ-30 мають нормальний розподіл, зокрема «Когнітивне самоусвідомлення» ($p = 0,435$), «Негативні переконання щодо неконтрольованості та небезпеки» ($p = 0,115$), «Необхідність контролю думок» ($p = 0,406$) та загальний показник ($p = 0,301$). Водночас субшкали «Нестача когнітивної впевненості» ($p = 0,010$) і «Позитивні переконання щодо тривожності» ($p = 0,002$) відхиляються від нормального розподілу. Загальний показник стресостійкості за CD-RISC-10 розподілений нормально ($p = 0,140$). Ці результати враховуватимуться при доборі коефіцієнтів кореляції на наступному етапі аналізу.

Розподіл досліджуваних за рівнями вираженості метакогнітивних переконань представлено у табл. 2.4. Для субшкал, у яких можливий діапазон значень становить 6-24 бали, було виокремлено три рівні - низький (6-12 балів), середній (13-18 балів) та високий (19-24 бали). Для загального показника (можливий діапазон 30-120 балів) - низький (30-60 балів), середній (61-90 балів) та високий (91-120 балів).

Таблиця 2.4

Розподіл досліджуваних за рівнями вираженості метакогнітивних переконань (n = 62)

Субшкала	Низький, осіб (%)	Середній, осіб (%)	Високий, осіб (%)
Нестача когнітивної впевненості (Ш1)	42 (67,7%)	18 (29%)	2 (3,2%)

Субшкала	Низький, осіб (%)	Середній, осіб (%)	Високий, осіб (%)
Позитивні переконання щодо тривожності (Ш2)	40 (64,5%)	18 (29%)	4 (6,5%)
Когнітивне самоусвідомлення (Ш3)	10 (16,1%)	45 (72,6%)	7 (11,3%)
Негативні переконання щодо неконтрольованості та небезпеки (Ш4)	29 (46,8%)	28 (45,2%)	5 (8,1%)
Необхідність контролю думок (Ш5)	25 (40,3%)	30 (48,4%)	7 (11,3%)
Загальний показник (ЗП)	24 (38,7%)	34 (54,8%)	4 (6,5%)

Як видно у табл. 2.4, за субшкалою «Нестача когнітивної впевненості» переважна більшість досліджуваних - 42 особи (67,7%) - мають низький рівень вираженості цієї характеристики, що свідчить про збережене відчуття довіри до власної пам'яті та когнітивних здібностей. Середній рівень виявлено у 18 осіб (29,0%) і лише 2 особи (3,2%) мають високий рівень, тобто виражені сумніви щодо власних когнітивних здібностей. Такий розподіл є сприятливим з огляду на досліджуваний предмет, оскільки висока когнітивна впевненість виступає важливим ресурсом професійної життестійкості.

За субшкалою «Позитивні переконання щодо тривожності» 40 досліджуваних (64,5%) мають низький рівень вираженості, 18 осіб (29,0%) середній і 4 особи (6,5%) високий. Це означає, що більшість досліджуваних не вважають занепокоєння корисним для організації власного життя і вирішення проблем, що загалом відображає адаптивний характер метакогнітивних установок.

За субшкалою «Когнітивне самоусвідомлення» картина суттєво відрізняється, адже переважна більшість досліджуваних - 45 осіб (72,6%) мають середній рівень вираженості цієї характеристики, 7 осіб (11,3%)

високий і 10 осіб (16,1%) низький. Це свідчить про загалом розвинену в досліджуваних здатність до моніторингу та аналізу власних розумових процесів, що є важливою передумовою саморегуляції та усвідомленої поведінки у професійних ситуаціях.

За субшкалою «Негативні переконання щодо неконтрольованості та небезпеки» виявлено майже паритетне співвідношення низького та середнього рівнів, 29 осіб (46,8%) демонструють низький рівень, 28 осіб (45,2%) середній і 5 осіб (8,1%) високий. Це означає, що у значної частини досліджуваних наявні певні переконання щодо потенційної неконтрольованості й шкідливості власних думок, що може виступати фактором ризику для розвитку тривожних станів та зниження професійної життєстійкості.

За субшкалою «Необхідність контролю думок» 25 осіб (40,3%) мають низький рівень, 30 осіб (48,4%) середній і 7 осіб (11,3%) високий. Переважання середніх та частково низьких показників свідчить про помірну вираженість дисфункціональних переконань щодо необхідності придушення певних думок у досліджуваних.

За загальним показником MCQ-30 більшість досліджуваних - 34 особи (54,8%) мають середній рівень вираженості дисфункціональних метакогнітивних переконань, 24 особи (38,7%) низький рівень і лише 4 особи (6,5%) високий. Загалом отриманий розподіл свідчить про те, що в досліджуваній вибірці переважає помірно адаптивний профіль метакогнітивних переконань, значна частина респондентів демонструє розвинене когнітивне самоусвідомлення за помірно низької вираженості дисфункціональних компонентів, хоча приблизно у половини досліджуваних наявні певні негативні переконання щодо контролюваності та небезпечності власних думок, що становить потенційний фактор ризику.

Аналіз результатів за «Шкалою стресостійкості Коннор - Девідсон-10 (CD-RISC-10)». Показники описової статистики за загальним рівнем стресостійкості наведено у табл. 2.3 разом із результатами за MCQ-30, а розподіл досліджуваних за рівнями представлено у табл. 2.5.

Середнє значення загального бала стресостійкості у досліджуваній вибірці становить $M = 27,74$ ($SD = 5,98$) за можливого діапазону 0-40 балів. Розкид індивідуальних значень досить широкий, від 17 до 39 балів, що свідчить про значну гетерогенність вибірки за рівнем загальної стресостійкості. Згідно з нормативами україномовної адаптації Н. Школіної та співавторів, отримане середнє значення (27,74) перебуває на нижній межі помірного рівня стресостійкості, що відображає в цілому помірний, але неоднорідний адаптаційний потенціал досліджуваних.

Таблиця 2.5

Розподіл досліджуваних за рівнями стресостійкості за CD-RISC-10 (n = 62)

Рівень стресостійкості	Діапазон балів	К-сть осіб	%
Низький	≤ 26	27	43,5
Помірний	27–32	21	33,9
Високий	> 32	14	22,6

Як свідчать дані табл. 2.6, серед досліджуваних переважає категорія осіб з низьким рівнем стресостійкості - 27 осіб (43,5%). Помірний рівень стресостійкості виявлено у 21 особи (33,9%), а високий рівень у 14 осіб (22,6%). Отримані результати свідчать про те, що приблизно у двох з кожних п'яти досліджуваних загальна здатність адаптуватися до стресу та відновлюватися після несприятливих подій є недостатньо розвиненою, що може ускладнювати ефективне функціонування у професійній діяльності, особливо в умовах підвищеного навантаження. Лише близько чверті досліджуваних демонструють розвинену стресостійкість, що дозволяє їм зберігати психологічну рівновагу, концентрацію та продуктивність у ситуаціях стресу. Такий розподіл значною мірою може пояснюватися віковими особливостями вибірки, так як переважна її більшість - це особи

Екссес	2.06	- 0.668	- 0.910	0.404	- 0.644	1.40	-0.922
Стандартна похибка екссесу	0.599	0.599	0.599	0.599	0.599	0.599	0.599
Шапіро-Уилк W	0.887	0.932	0.965	0.971	0.965	0.898	0.973
Шапіро-Уилк p	<.001	0.002	0.070	0.153	0.075	<.001	0.191

Примітка. Р.Ш1 - життя сьогоднішнім, Р.Ш2 - знаходження свого покликання, Р.Ш3 - бачення перспектив, Р.Ш4 - управління стресом, Р.Ш5 - піклування про здоров'я, Р.Ш6 - побудова мереж контактів, Р.ЗР - загальний рівень резильєнтності на робочому місці.

Аналіз показників табл. 2.6 свідчить про те, що середній загальний рівень професійної резильєнтності у досліджуваній вибірці становить $M = 60,74$ ($SD = 10,87$) за можливого діапазону 0-96 балів. Відповідно до нормативних значень україномовної адаптації шкали (низький - 0-57, середній - 58-73, високий - ≥ 74), отриманий середній показник перебуває на нижній межі середнього рівня резильєнтності. Серед окремих субшкал найвищі середні значення фіксуються за «Управлінням стресом» ($M = 15,40$, $SD = 3,77$) та «Знаходженням свого покликання» ($M = 15,35$, $SD = 4,50$), а найнижчі за субшкалами «Бачення перспектив» ($M = 5,92$, $SD = 2,73$) та «Піклуванням про здоров'я» ($M = 6,73$, $SD = 2,20$). Розподіл досліджуваних за рівнями за всіма субшкалами та загальним показником представлено у табл. 2.7.

Значення медіани та моди за субшкалами R@W Scale загалом узгоджуються із середніми показниками, що свідчить про відносну однорідність розподілу більшості шкал. За критерієм Шапіро-Уїлка нормальний розподіл мають субшкали «Бачення перспектив» ($p = 0,070$), «Управління стресом» ($p = 0,153$), «Піклування про здоров'я» ($p = 0,075$) та загальний рівень резильєнтності ($p = 0,191$). Натомість субшкали «Життя сьогоднішнім» ($p < 0,001$), «Знаходження свого покликання» ($p = 0,002$) та

«Побудова мереж контактів» ($p < 0,001$) відхиляються від нормального розподілу, що пояснюється зміщенням відповідей у бік вищих значень за цими шкалами. Ці особливості будуть враховані при виборі методу кореляційного аналізу.

Таблиця 2.7

**Розподіл досліджуваних за рівнями за «Шкалою резильєнтності на
робочому місці» ($n = 62$)**

Шкала	Низький, осіб (%)	Середній, осіб (%)	Високий, осіб (%)
Життя сьогоднішнім (Ш1)	21 (33,9%)	28 (45,2%)	13 (21%)
Знаходження свого покликання (Ш2)	27 (43,5%)	32 (51,6%)	3 (4,8%)
Бачення перспектив (Ш3)	8 (12,9%)	27 (43,5%)	27 (43,5%)
Управління стресом (Ш4)	10 (16,1%)	41 (66,1%)	11 (17,7%)
Піклування про здоров'я (Ш5)	18 (29%)	37 (59,7%)	7 (11,3%)
Побудова мереж контактів (Ш6)	16 (25,8%)	41 (66,1%)	5 (8,1%)
Загальний рівень резильєнтності (ЗР)	25 (40,3%)	30 (48,4%)	7 (11,3%)

Як свідчать дані табл. 2.7, за загальним рівнем професійної резильєнтності 30 досліджуваних (48,4%) мають середній рівень, 25 осіб (40,3%) - низький, і лише 7 осіб (11,3%) - високий. Така картина перегукується з результатами за CD-RISC-10 і свідчить про переважно помірний адаптаційний потенціал досліджуваних у професійному середовищі.

За субшкалою «Життя сьогоднішнім» 28 осіб (45,2%) перебувають на середньому рівні, 21 особа (33,9%) на низькому, а 13 осіб (21,0%) на високому рівні. Це означає, що приблизно третина досліджуваних має труднощі з здатністю діяти відповідно до своїх переконань та цінностей у професійному

контексті і фокусуватися на теперішньому моменті, тоді як п'ята частина демонструє високий рівень автентичності у професійній діяльності.

За субшкалою «Знаходження свого покликання» 32 особи (51,6%) мають середній рівень, 27 осіб (43,5%) низький, і лише 3 особи (4,8%) високий. Такий розподіл свідчить про те, що переважна більшість досліджуваних відчуває слабкий або помірний зв'язок власної професійної діяльності з особистісним покликанням, що з огляду на молодий вік вибірки є очікуваним, адже формування професійної ідентичності та усвідомлення професійного покликання ще перебувають на стадії становлення.

За субшкалою «Бачення перспектив» рівномірно розподілилися середній та високий рівні, по 27 осіб (43,5%), низький рівень виявлено у 8 осіб (12,9%).

За субшкалою «Управління стресом» переважна більшість досліджуваних - 41 особа (66,1%) перебуває на середньому рівні, 11 осіб (17,7%) на високому і 10 осіб (16,1%) на низькому. Це свідчить про загалом сформовані, але переважно помірно ефективні стратегії подолання стресових факторів у досліджуваних.

За субшкалою «Піклування про здоров'я» 37 осіб (59,7%) мають середній рівень, 18 осіб (29,0%) низький і 7 осіб (11,3%) високий. Низький рівень майже у третини досліджуваних свідчить про недостатню увагу до власного фізичного та психічного добробуту, що знижує ресурс опору стресу.

За субшкалою «Побудова мереж (контактів)» 41 особа (66,1%) має середній рівень, 16 осіб (25,8%) низький і 5 осіб (8,1%) високий. Це означає, що у більшості досліджуваних соціальна підтримка в робочому середовищі є помірно розвиненою, проте у чверті респондентів спостерігаються труднощі з налагодженням підтримуючих професійних зв'язків.

Загалом результати за R@W Scale свідчать про те, що досліджувані демонструють переважно середній рівень професійної резильєнтності за більшістю компонентів, із певними дефіцитарними зонами - насамперед у сфері знаходження професійного покликання та піклування про власне

здоров'я, що відображає типові виклики молодих фахівців на початковій стадії професійного становлення.

Аналіз результатів за «Опитувальником професійної життєстійкості» О. Кокуна. Показники описової статистики за складовими та компонентами професійної життєстійкості представлено у табл. 2.8.

Таблиця 2.8

Описові статистики за «Опитувальником професійної життєстійкості»

О. Кокуна (n = 62)

Описові статистики								
	РПВ	РПК	РПП В	РЕК	РМК	РСК	РВП К	К.ЗР
Середнє	17.3	19.6	18.5	13.2	14.7	13.5	13.9	55.3
Медіана	18.0	20.0	19.0	13.0	15.0	13.0	14.5	56.0
Мода	18.0	21.0	19.0 ^a	16.0	15.0	13.0	14.0	44.0 ^a
Стандартне відхилення	3.56	3.40	4.14	3.22	2.93	3.21	3.38	8.70
Дисперсія	12.7	11.5	17.2	10.4	8.59	10.3	11.4	75.7
Діапазон	17	17	17	13	14	16	16	38
Мінімум	8	9	9	7	8	6	5	36
Максимум	25	26	26	20	22	22	21	74
Асиметрія	-0.125	- 0.77 5	-0.355	- 0.071 0	-0.226	- 0.077 0	-0.818	- 0.0036 2
Стандарт а похибка асиметрії	0.304	0.30 4	0.304	0.304	0.304	0.304	0.304	0.304

Ексцес	- 0.033 7	0.81 0	-0.469	-0.849	- 0.037 7	-0.189	0.563	-0.308
Стандарт а похибка ексцесу	0.599	0.59 9	0.599	0.599	0.599	0.599	0.599	0.599
Шапиро- Уилк W	0.980	0.95 3	0.970	0.972	0.971	0.980	0.937	0.983
Шапиро- Уилк p	.423	.019	.138	.169	.143	.392	.003	.568

Примітка. РПВ - рівень професійної включеності, РПК - рівень професійного контролю, РППВ - рівень професійного прийняття виклику, РЕК - рівень емоційного компоненту, РМК - рівень мотиваційного компоненту, РСК - рівень соціального компоненту, РВПК - рівень власне професійного компоненту, К.ЗР - загальний рівень професійної життєстійкості.

Дані табл. 2.8 свідчать, що середній загальний рівень професійної життєстійкості у досліджуваній вибірці становить $M = 55,32$ ($SD = 8,70$) за можливого діапазону 0-96 балів. Згідно з нормативами О. Кокуна, отримане середнє значення (55,32) відповідає рівню «нижчий за середній» (54-59 балів). Серед трьох складових професійної життєстійкості найвищі середні значення зафіксовано за «Рівнем професійного контролю» ($M = 19,56$, $SD = 3,40$) та «Рівнем професійного прийняття виклику» ($M = 18,48$, $SD = 4,14$), а найнижчі за «Рівнем професійної включеності» ($M = 17,27$, $SD = 3,56$). Серед чотирьох компонентів найбільш вираженим є мотиваційний компонент ($M = 14,74$, $SD = 2,93$), а найменш вираженим емоційний компонент ($M = 13,21$, $SD = 3,22$). Розподіл досліджуваних за рівнями загальної професійної життєстійкості представлено у табл. 2.9.

Медіана та мода за складовими і компонентами професійної життєстійкості загалом відповідають середнім значенням, що вказує на рівномірний розподіл показників у вибірці. За критерієм Шапіро-Уїлка нормальний розподіл мають більшість шкал, зокрема «Рівень професійної включеності» ($p = 0,423$), «Рівень професійного прийняття виклику» ($p = 0,138$), емоційний ($p = 0,169$), мотиваційний ($p = 0,143$) і соціальний ($p = 0,392$) компоненти, а також загальний рівень професійної життєстійкості ($p = 0,568$). Відхилення від нормального розподілу зафіксовано лише за двома шкалами, «Рівнем професійного контролю» ($p = 0,019$) та «Рівнем власне професійного компоненту» ($p = 0,003$).

Таблиця 2.9

**Розподіл досліджуваних за рівнями загальної професійної життєстійкості
($n = 62$)**

Рівень професійної життєстійкості	Діапазон балів	К-сть осіб	%
Низький	0–53	25	40,3
Нижчий за середній	54–59	16	25,8
Середній	60–63	13	21
Вищий за середній	64–69	4	6,5
Високий	70–96	4	6,5

Як свідчать дані табл. 2.9, у досліджуваній вибірці переважає категорія осіб із низьким рівнем професійної життєстійкості - 25 осіб (40,3%). Рівень «нижчий за середній» виявлено у 16 осіб (25,8%), середній у 13 осіб (21,0%), вищий за середній у 4 осіб (6,5%) та високий також у 4 осіб (6,5%). Таким чином, понад дві третини досліджуваних (66,1%) мають рівень професійної життєстійкості нижче середнього або низький, що свідчить про загалом недостатньо сформовану здатність ефективно протистояти професійним

стресорам, зберігати психологічну рівновагу та продуктивність діяльності в умовах робочого навантаження.

Аналіз середніх значень за окремими складовими дозволяє виявити певну внутрішню структуру професійної життєстійкості досліджуваних. Відносно сформованим є компонент професійного контролю, тобто переконаність у здатності впливати на події професійного життя, а також відкритість до прийняття професійних викликів. Натомість найбільш проблемним виявляється рівень професійної включеності, емоційно-сміслової залученості у професійну діяльність, що з огляду на молодий вік вибірки відображає типову ситуацію початкового етапу професійного шляху, коли особистісна значущість роботи ще не повністю сформувалася. Низькі показники емоційного компоненту свідчать про обмежену здатність досліджуваних отримувати позитивні емоції від професійної діяльності та конструктивно реагувати на її стресогенні аспекти.

Узагальнюючи проведений аналіз, можна зазначити, що у досліджуваній вибірці спостерігається переважно середній рівень метакогнітивного самоусвідомлення за помірно низької вираженості дисфункціональних метакогнітивних переконань, невисокий рівень загальної стресостійкості з переважанням осіб низького рівня, середній рівень професійної резильєнтності з найбільш слабкими позиціями за «Знаходженням свого покликання» та «Піклуванням про здоров'я», та переважно низький рівень загальної професійної життєстійкості, особливо у частині професійної включеності та емоційного компоненту.

Перевірка нормальності розподілу за критерієм Шапіро-Уїлка засвідчила, що більшість досліджуваних показників за чотирма методиками мають нормальний розподіл ($p > 0,05$). Водночас від нормального розподілу відхиляється низка окремих шкал ($p < 0,05$), а саме «Нестача когнітивної впевненості» та «Позитивні переконання щодо тривожності» за MCQ-30, «Життя сьогодні», «Знаходження свого покликання» і «Побудова мереж контактів» за R@W Scale, а також «Рівень професійного контролю» та «Рівень

власне професійного компоненту» за опитувальником О. Кокуна. З огляду на це вибір коефіцієнта кореляції для подальшого аналізу здійснюватиметься з урахуванням характеру розподілу кожної пари змінних. Для пар, у яких обидві змінні розподілені нормально, застосовуватиметься коефіцієнт кореляції Пірсона, а для пар, де хоча б одна зі змінних відхиляється від нормального розподілу, використовуватиметься коефіцієнт рангової кореляції Спірмена. Результати кореляційного аналізу представлені нижче, а порівняння груп досліджуваних буде здійснено на наступному етапі дослідження.

Для перевірки наявності та характеру взаємозв'язків між метакогнітивними особливостями особистості та показниками професійної життєстійкості, резильєнтності на робочому місці й загальної стресостійкості було проведено кореляційний аналіз. З огляду на те, що частина шкал відхиляється від нормального розподілу, застосовано коефіцієнт рангової кореляції Спірмена (ρ). Повна кореляційна матриця усіх досліджуваних показників наведена у Додатку Н, де подано коефіцієнти кореляції та рівні їх значущості. Нижче розглянуто найважливіші для теми дослідження взаємозв'язки, які стосуються зв'язків метакогніцій із життєстійкістю особистості.

Узагальнені значення коефіцієнтів кореляції між субшкалами метакогніцій та трьома інтегральними показниками життєстійкості особистості представлено у табл. 2.10.

Таблиця 2.10

Кореляційні зв'язки метакогнітивних особливостей із показниками стресостійкості, резильєнтності та професійної життєстійкості (ρ Спірмена, $n = 62$)

Метакогнітивна субшкала	Стресостійкість (CD-RISC-10)	Загальна резильєнтність (R@W)	Загальна проф. життєстійкість (Кокун)

Нестача когнітивної впевненості	-0,561***	-0,575***	-0,482***
Позитивні переконання щодо тривожності	-0,437***	-0,517***	-0,314*
Когнітивне самоусвідомлення	-0,034	-0,186	-0,005
Негативні переконання щодо неконтрольованості та небезпеки	-0,475***	-0,434***	-0,331**
Необхідність контролю думок	-0,358**	-0,325**	-0,190
Загальний показник метакогніцій	-0,527***	-0,550***	-0,381**

*Примітка. Наведено коефіцієнти рангової кореляції Спірмена (ρ). * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.*

Як свідчать дані табл. 2.10, переважна більшість метакогнітивних субшкал має статистично значущі від'ємні кореляції з усіма трьома показниками життєстійкості особистості. Це означає, що чим вищий рівень дисфункціональних метакогнітивних переконань, тим нижчими є стресостійкість, професійна резильєнтність та загальна професійна життєстійкість досліджуваних. Загальний показник метакогніцій демонструє помірні від'ємні зв'язки зі стресостійкістю ($\rho = -0,527$, $p < 0,001$), із загальною резильєнтністю ($\rho = -0,550$, $p < 0,001$) та із загальною професійною життєстійкістю ($\rho = -0,381$, $p < 0,01$). Виявлена закономірність повністю узгоджується з теоретичними положеннями метакогнітивної моделі, згідно з якою дисфункціональні метакогніції послаблюють адаптаційний потенціал особистості.

Найсильніші від'ємні зв'язки з показниками життєстійкості виявлено за субшкалою «Нестача когнітивної впевненості». Цей показник негативно корелює із загальною резильєнтністю ($\rho = -0,575, p < 0,001$), стресостійкістю ($\rho = -0,561, p < 0,001$) та професійною життєстійкістю ($\rho = -0,482, p < 0,001$). Отже, чим менше людина довіряє власній пам'яті та когнітивним здібностям, тим складніше їй зберігати психологічну стійкість у професійному середовищі та відновлюватися після стресових ситуацій. Невпевненість у власних пізнавальних можливостях постає одним із ключових чинників, що підривають життєстійкість особистості.

Виражені від'ємні зв'язки демонструють також субшкали «Позитивні переконання щодо тривожності» та «Негативні переконання щодо неконтрольованості та небезпеки». Позитивні переконання щодо тривожності найсильніше пов'язані з резильєнтністю ($\rho = -0,517, p < 0,001$) та стресостійкістю ($\rho = -0,437, p < 0,001$), що вказує на дезадаптивну роль звички вважати занепокоєння корисним. Негативні переконання щодо неконтрольованості та небезпеки власних думок від'ємно корелюють зі стресостійкістю ($\rho = -0,475, p < 0,001$), резильєнтністю ($\rho = -0,434, p < 0,001$) та професійною життєстійкістю ($\rho = -0,331, p < 0,01$). Переконаність у тому, що власні думки є неконтрольованими й загрозливими, послаблює здатність особистості протистояти професійним стресорам.

Окремої уваги заслуговує субшкала «Когнітивне самоусвідомлення», яка не виявила статистично значущих зв'язків із жодним показником життєстійкості (усі $p > 0,05$). Це свідчить про те, що сама по собі схильність відстежувати й аналізувати власні думки є відносно нейтральною метакогнітивною характеристикою, яка не послаблює адаптаційний потенціал особистості, на відміну від інших, виразно дисфункціональних компонентів. Субшкала «Необхідність контролю думок» помірно негативно корелює зі стресостійкістю ($\rho = -0,358, p < 0,01$) та резильєнтністю ($\rho = -0,325, p < 0,01$), проте її зв'язок із загальною професійною життєстійкістю виявився статистично незначущим ($\rho = -0,190, p > 0,05$).

Аналіз кореляційної матриці у Додатку Н засвідчив також наявність сильних додатних зв'язків між самими показниками життєстійкості. Стресостійкість додатно корелює із загальною професійною життєстійкістю ($\rho = 0,615, p < 0,001$) та з резильєнтністю на робочому місці ($\rho = 0,480, p < 0,001$), а резильєнтність пов'язана з професійною життєстійкістю ($\rho = 0,522, p < 0,001$). Це підтверджує концептуальну спорідненість трьох досліджуваних конструктів, кожен з яких відображає певний аспект здатності особистості ефективно функціонувати в умовах стресу та професійних викликів.

Таким чином, проведений кореляційний аналіз підтвердив наявність закономірних взаємозв'язків між метакогнітивними особливостями особистості та її професійною життєстійкістю. Дисфункціональні метакогнітивні переконання, насамперед нестача когнітивної впевненості та переконання щодо неконтрольованості й небезпеки власних думок, пов'язані зі зниженням стресостійкості, резильєнтності та професійної життєстійкості, тоді як когнітивне самоусвідомлення є відносно нейтральним щодо цих показників. Детальніше зв'язки окремих метакогнітивних субшкал з конкретними складовими резильєнтності та професійної життєстійкості подано у повній кореляційній матриці в Додатку Н.

Основним методом статистичного аналізу в дослідженні виступив метод порівняння груп, який дозволяє встановити, чи відрізняються показники професійної життєстійкості, резильєнтності та стресостійкості у досліджуваних із різним рівнем метакогнітивних особливостей. Для реалізації цього методу досліджуваних було поділено на дві групи за кожною шкалою метакогніцій та за загальним показником MCQ-30. Поділ здійснювався за середнім значенням відповідної шкали у вибірці. До першої групи увійшли досліджувані з рівнем метакогнітивного показника нижчим за середнє (умовно низький рівень), до другої - досліджувані з рівнем, що дорівнює середньому або перевищує його (умовно високий рівень). Таким чином, шкали метакогніцій виступали групувальними змінними, а показники інших трьох методик - залежними змінними, за якими порівнювалися групи.

Для порівняння двох незалежних груп застосовувався t-тест для незалежних вибірок. Вибір конкретного критерію здійснювався за результатами перевірки нормальності розподілу. За умови нормального розподілу та однорідності дисперсій застосовувався t-критерій Стюдента, за умови нормального розподілу без однорідності дисперсій - критерій Уелша, а за умови відхилення від нормального розподілу - непараметричний критерій Манна-Уїтні. Оскільки більшість показників за результатами перевірки відхилялися від нормального розподілу, основним критерієм порівняння груп став критерій Манна-Уїтні (U). Відмінності між групами вважалися статистично значущими за умови $p < 0,05$.

Результати порівняння груп, виділених за рівнем нестачі когнітивної впевненості, представлено у табл. 2.11.

Таблиця 2.11

Порівняння показників життєстійкості у групах, виділених за рівнем нестачі когнітивної впевненості (критерій Манна-Уїтні, $n = 62$)

Залежна змінна	М група 1 (n = 35)	М група 2 (n = 27)	U	p
Життя сьогоднішнім	9,57	8,15	308	0,018*
Знаходження свого покликання	16,40	14,00	325	0,035*
Бачення перспектив	6,57	5,07	322	0,032*
Управління стресом	16,46	14,04	281	0,006**
Піклування про здоров'я	7,06	6,30	373	0,155
Побудова мереж контактів	8,74	7,93	360	0,102
Загальна резильєнтність	64,80	55,48	233	< 0,001***

Професійна включеність	17,57	16,89	408	0,357
Професійний контроль	21,09	17,59	189	< 0,001***
Прийняття проф. виклику	19,80	16,78	261	0,003**
Емоційний компонент	14,00	12,19	314	0,024*
Мотиваційний компонент	15,60	13,63	303	0,015*
Соціальний компонент	14,37	12,33	278	0,006**
Власне проф. компонент	14,49	13,11	421	0,461
Заг. проф. життєстійкість	58,46	51,26	228	< 0,001***
Стресостійкість	30,63	24,00	162	< 0,001***

*Примітка. Група 1 – низький рівень метакогнітивного показника (нижче середнього), група 2 – високий рівень (середній і вище). М – середнє значення показника у групі, U – статистика критерію Манна-Уїтні. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.*

Як свідчать дані табл. 2.11, між групами з низьким та високим рівнем нестачі когнітивної впевненості виявлено статистично значущі відмінності за 12 показниками із 16. Найбільш виразні відмінності зафіксовано за стресостійкістю ($U = 162$, $p < 0,001$), загальною резильєнтністю ($U = 233$, $p < 0,001$), професійним контролем ($U = 189$, $p < 0,001$) та загальною професійною життєстійкістю ($U = 228$, $p < 0,001$). У всіх випадках вищі середні значення мала перша група, тобто досліджувані з низьким рівнем нестачі когнітивної впевненості. Це означає, що особи, які більше довіряють власній пам'яті та пізнавальним здібностям, демонструють вищу стресостійкість, резильєнтність і професійну життєстійкість, ніж ті, хто сумнівається у власних когнітивних можливостях.

Результати порівняння груп за рівнем позитивних переконань щодо тривожності наведено у табл. 2.12.

Таблиця 2.12

Порівняння показників життєстійкості у групах, виділених за рівнем позитивних переконань щодо тривожності (критерій Манна-Уїтні, $n = 62$)

Залежна змінна	М група 1 (n = 33)	М група 2 (n = 29)	U	p
Життя сьогоднішнім	9,42	8,41	326	0,028*
Знаходження свого покликання	16,33	14,24	333	0,039*
Бачення перспектив	6,24	5,55	422	0,427
Управління стресом	16,82	13,79	219	< 0,001***
Піклування про здоров'я	7,36	6,00	304	0,013*
Побудова мереж контактів	8,97	7,72	319	0,021*
Загальна резильєнтність	65,15	55,72	233	< 0,001***
Професійна включеність	17,58	16,93	430	0,491
Професійний контроль	19,94	19,14	418	0,390
Прийняття проф. виклику	20,00	16,76	260	0,002**
Емоційний компонент	14,18	12,10	286	0,006**
Мотиваційний компонент	15,45	13,93	350	0,068
Соціальний компонент	13,85	13,07	386	0,189
Власне проф. компонент	14,03	13,72	426	0,456
Заг. проф. життєстійкість	57,52	52,83	335	0,043*
Стресостійкість	29,61	25,62	285	0,006**

*Примітка. Група 1 – низький рівень метакогнітивного показника (нижче середнього), група 2 – високий рівень (середній і вище). М – середнє значення показника у групі, U – статистика критерію Манна-Уїтні. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.*

Згідно з даними табл. 2.12, значущі відмінності між групами виявлено за 10 показниками. Досліджувані з низьким рівнем позитивних переконань щодо тривожності (група 1) мають вищі показники загальної резильєнтності ($U = 233$, $p < 0,001$), стресостійкості ($U = 285$, $p < 0,01$), управління стресом ($U = 219$, $p < 0,001$) та прийняття професійного виклику ($U = 260$, $p < 0,01$). Отже, переконаність у користі занепокоєння пов'язана зі зниженням здатності особистості ефективно протистояти стресу та професійним труднощам.

Результати порівняння груп за рівнем когнітивного самоусвідомлення представлено у табл. 2.13.

Таблиця 2.13

Порівняння показників життєстійкості у групах, виділених за рівнем когнітивного самоусвідомлення (критерій Манна-Уїтні, $n = 62$)

Залежна змінна	М група 1 ($n = 31$)	М група 2 ($n = 31$)	U	p
Життя сьогоднішнім	8,94	8,97	476	0,948
Знаходження свого покликання	15,87	14,84	408	0,305
Бачення перспектив	5,84	6,00	453	0,697
Управління стресом	15,45	15,35	472	0,910
Піклування про здоров'я	7,42	6,03	303	0,011*
Побудова мереж контактів	8,52	8,26	440	0,565
Загальна резильєнтність	62,03	59,45	417	0,375

Професійна включеність	17,45	17,10	463	0,804
Професійний контроль	19,39	19,74	442	0,585
Прийняття проф. виклику	17,94	19,03	401	0,261
Емоційний компонент	12,97	13,45	441	0,576
Мотиваційний компонент	14,52	14,97	408	0,306
Соціальний компонент	13,55	13,42	479	0,989
Власне проф. компонент	13,74	14,03	431	0,483
Заг. проф. життєстійкість	54,77	55,87	429	0,472
Стресостійкість	26,74	28,74	390	0,204

*Примітка. Група 1 – низький рівень метакогнітивного показника (нижче середнього), група 2 – високий рівень (середній і вище). М – середнє значення показника у групі, U – статистика критерію Манна-Уїтні. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.*

Дані табл. 2.13 свідчать про те, що поділ за рівнем когнітивного самоусвідомлення майже не дає статистично значущих відмінностей між групами - єдина значуща відмінність зафіксована за піклуванням про здоров'я ($U = 303$, $p < 0,05$). Це підтверджує отримані раніше результати кореляційного аналізу, згідно з якими когнітивне самоусвідомлення є відносно нейтральною метакогнітивною характеристикою, що практично не пов'язана з рівнем життєстійкості особистості. Сама по собі схильність спостерігати за власними думками не послаблює адаптаційний потенціал особистості.

Результати порівняння груп за рівнем негативних переконань щодо неконтрольованості та небезпеки подано у табл. 2.14.

Таблиця 2.14

Порівняння показників життєстійкості у групах, виділених за рівнем негативних переконань щодо неконтрольованості та небезпеки (критерій Манна-Уїтні, $n = 62$)

Залежна змінна	М група 1 (n = 33)	М група 2 (n = 29)	U	p
Життя сьогоднішнім	9,24	8,62	386	0,177
Знаходження свого покликання	16,24	14,34	356	0,079
Бачення перспектив	6,91	4,79	270	0,003**
Управління стресом	16,15	14,55	323	0,026*
Піклування про здоров'я	7,42	5,93	311	0,016*
Побудова мереж контактів	8,91	7,79	381	0,154
Загальна резильєнтність	64,88	56,03	264	0,002**
Професійна включеність	17,36	17,17	478	0,983
Професійний контроль	20,18	18,86	378	0,150
Прийняття проф. виклику	19,39	17,45	376	0,143
Емоційний компонент	13,67	12,69	410	0,325
Мотиваційний компонент	15,24	14,17	403	0,274
Соціальний компонент	14,42	12,41	293	0,008**
Власне проф. компонент	13,61	14,21	393	0,220
Заг. проф. життєстійкість	56,94	53,48	393	0,222
Стресостійкість	29,55	25,69	299	0,011*

*Примітка. Група 1 – низький рівень метакогнітивного показника (нижче середнього), група 2 – високий рівень (середній і вище). М – середнє значення показника у групі, U – статистика критерію Манна-Уїтні. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.*

За даними табл. 2.14, значущі відмінності виявлено за 6 показниками. Досліджувані з низьким рівнем негативних переконань щодо неконтрольованості та небезпеки власних думок (група 1) мають вищі показники стресостійкості ($U = 299$, $p < 0,05$) та загальної резильєнтності ($U =$

264, $p < 0,01$). Таким чином, переконаність у тому, що власні думки є некерованими й загрозливими, пов'язана зі зниженням психологічної стійкості особистості у стресових і професійних ситуаціях.

Результати порівняння груп за рівнем необхідності контролю думок наведено у табл. 2.15.

Таблиця 2.15

Порівняння показників життєстійкості у групах, виділених за рівнем необхідності контролю думок (критерій Манна-Уїтні, $n = 62$)

Залежна змінна	М група 1 (n = 29)	М група 2 (n = 33)	U	p
Життя сьогоднішнім	9,28	8,67	356	0,078
Знаходження свого покликання	15,83	14,94	423	0,435
Бачення перспектив	5,97	5,88	477	0,989
Управління стресом	15,79	15,06	412	0,346
Піклування про здоров'я	6,86	6,61	448	0,663
Побудова мереж контактів	8,97	7,88	353	0,071
Загальна резильєнтність	62,69	59,03	384	0,185
Професійна включеність	17,93	16,70	411	0,338
Професійний контроль	20,24	18,97	348	0,064
Прийняття проф. виклику	18,90	18,12	405	0,298
Емоційний компонент	14,21	12,33	329	0,034*
Мотиваційний компонент	15,21	14,33	407	0,312
Соціальний компонент	14,38	12,70	338	0,046*
Власне проф. компонент	13,28	14,42	377	0,149
Заг. проф. життєстійкість	57,07	53,79	380	0,166

Стресостійкість	29,86	25,88	292	0,009**
-----------------	-------	-------	-----	---------

*Примітка. Група 1 – низький рівень метакогнітивного показника (нижче середнього), група 2 – високий рівень (середній і вище). М – середнє значення показника у групі, U – статистика критерію Манна-Уїтні. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.*

Як видно з табл. 2.15, поділ за рівнем необхідності контролю думок дає значущі відмінності лише за 3 показниками, зокрема за стресостійкістю ($U = 292$, $p < 0,01$), емоційним та соціальним компонентами професійної життєстійкості. В усіх випадках вищі значення мала група з низьким рівнем показника. Це свідчить про те, що виражена потреба контролювати власні думки помірно пов'язана зі зниженням окремих аспектів життєстійкості, проте її вплив є слабшим порівняно з іншими дисфункціональними метакогніціями.

Найбільш показовими є результати порівняння груп за загальним показником метакогніцій, представлені у табл. 2.16.

Таблиця 2.16

Порівняння показників життєстійкості у групах, виділених за загальним показником метакогніцій (критерій Манна-Уїтні, $n = 62$)

Залежна змінна	М група 1 ($n = 33$)	М група 2 ($n = 29$)	U	p
Життя сьогоднішнім	9,39	8,45	328	0,031*
Знаходження свого покликання	16,67	13,86	289	0,007**
Бачення перспектив	6,64	5,10	337	0,045*
Управління стресом	16,48	14,17	273	0,004**
Піклування про здоров'я	7,52	5,83	271	0,003**
Побудова мереж контактів	9,00	7,69	321	0,023*

Загальна резильєнтність	65,70	55,10	199	< 0,001****
Професійна включеність	17,91	16,55	376	0,145
Професійний контроль	20,45	18,55	319	0,024*
Прийняття проф. виклику	20,00	16,76	249	0,001**
Емоційний компонент	14,33	11,93	261	0,002**
Мотиваційний компонент	15,58	13,79	326	0,030*
Соціальний компонент	14,39	12,45	293	0,008**
Власне проф. компонент	14,06	13,69	435	0,536
Заг. проф. життєстійкість	58,36	51,86	271	0,003**
Стресостійкість	30,21	24,93	225	< 0,001****

*Примітка. Група 1 – низький рівень метакогнітивного показника (нижче середнього), група 2 – високий рівень (середній і вище). М – середнє значення показника у групі, U – статистика критерію Манна-Уїтні. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.*

Дані табл. 2.16 демонструють найвиразнішу картину - статистично значущі відмінності між групами виявлено за 14 показниками із 16. Досліджувані з низьким загальним рівнем дисфункціональних метакогніцій (група 1) мають суттєво вищі значення стресостійкості ($M = 30,21$ проти $24,93$, $U = 225$, $p < 0,001$), загальної резильєнтності ($M = 65,70$ проти $55,10$, $U = 199$, $p < 0,001$) та загальної професійної життєстійкості ($M = 58,36$ проти $51,86$, $U = 271$, $p < 0,01$). Значущі відмінності зафіксовано також за всіма субшкалами резильєнтності та за більшістю складових професійної життєстійкості. Єдиними показниками, за якими відмінності не досягли рівня значущості, виявилися професійна включеність та власне професійний компонент. Отриманий результат є ключовим для підтвердження гіпотези дослідження, оскільки переконливо засвідчує, що загальний рівень дисфункціональних

метакогнітивних переконань є важливим чинником диференціації осіб за рівнем професійної життєстійкості.

Висновки до 2 розділу

Емпіричне дослідження професійної життєстійкості осіб з різними метакогнітивними особливостями проведено у лютому - травні 2026 року. У дослідженні взяли участь 62 особи, які поєднують трудову діяльність із навчанням або працюють як основним видом зайнятості, серед них 34 жінки (54,8%) та 28 чоловіків (45,2%), переважна частина вибірки представлена особами юнацького та раннього дорослого віку. Для збору даних використано онлайн-формат опитування на базі Google Forms, що забезпечило анонімність, добровільність та зручність первинної обробки результатів.

До психодіагностичного комплексу включено чотири методики, що дозволяють комплексно оцінити досліджувані феномени. «Опитувальник метакогніцій-30 (MCQ-30)» в адаптації О. Савченко та Д. Лавриненка для діагностики метакогнітивних переконань за п'ятьма субшкалами, «Шкала стресостійкості Коннор - Девідсон-10 (CD-RISC-10)» в адаптації Н. Школіної та співавторів для оцінки загального адаптаційного потенціалу особистості, «Шкала резильєнтності на робочому місці (R@W Scale)» в адаптації К. Місайлової, Д. Лавриненко та О. Креденцер (16 пунктів, шість субшкал) для діагностики професійної резильєнтності, «Опитувальник професійної життєстійкості» О. Кокуна, що дозволяє виміряти професійну життєстійкість як інтегральну особистісно-професійну властивість за трьома складовими та чотирма компонентами.

Аналіз результатів за «Опитувальником метакогніцій-30» засвідчив, що у досліджуваній вибірці переважає середній рівень загальної вираженості

дисфункціональних метакогнітивних переконань (54,8%) за помірно адаптивного профілю окремих субшкал. Найбільш вираженою є субшкала «Когнітивне самоусвідомлення» (середній рівень у 72,6% досліджуваних), а найменш вираженими субшкали «Нестача когнітивної впевненості» (низький рівень у 67,7%) та «Позитивні переконання щодо тривожності» (низький рівень у 64,5%). Близько половини досліджуваних мають помірно виражені негативні переконання щодо неконтрольованості та небезпеки власних думок, що становить потенційний фактор ризику для адаптаційного потенціалу особистості.

За «Шкалою стресостійкості Коннор - Девідсон-10» виявлено помірний загальний рівень стресостійкості ($M = 27,74, SD = 5,98$) з переважанням осіб низького рівня 43,5% досліджуваних. Помірний рівень стресостійкості зафіксовано у 33,9% досліджуваних, високий лише у 22,6%. Отримані дані свідчать про недостатньо сформовану загальну здатність значної частини досліджуваних адаптуватися до стресу та відновлюватися після несприятливих подій.

За «Шкалою резильєнтності на робочому місці» більшість досліджуваних демонструють середній рівень загальної професійної резильєнтності (48,4%), близько 40% мають низький рівень і лише 11,3% високий. Найбільш слабкими компонентами професійної резильєнтності виявилися «Знаходження свого покликання» (43,5% досліджуваних мають низький рівень) та «Піклування про здоров'я» (29,0% низький рівень), тоді як «Управління стресом» та «Бачення перспектив» виражені на середньому та високому рівнях у більшості респондентів.

За «Опитувальником професійної життєстійкості» О. Кокуна загальний середній бал у вибірці становить 55,32, що відповідає рівню «нижчий за середній». Низький рівень професійної життєстійкості виявлено у 40,3% досліджуваних, нижчий за середній у 25,8%, середній у 21,0%, вищий за середній та високий по 6,5% кожен. Серед складових професійної життєстійкості найвище вираженими є професійний контроль та прийняття

професійного виклику, тоді як професійна включеність та емоційний компонент є найменш сформованими.

Узагальнений профіль досліджуваної вибірки характеризується переважно середнім рівнем метакогнітивного самоусвідомлення за помірно низької вираженості дисфункціональних метакогнітивних переконань, невисоким рівнем загальної стресостійкості, середнім рівнем професійної резильєнтності з дефіцитарними зонами у сфері знаходження професійного покликання та піклування про здоров'я, а також переважно низьким рівнем загальної професійної життєстійкості, особливо у частині професійної включеності та емоційного компоненту.

Перевірка розподілу даних за критерієм Шапіро-Уїлка показала, що частина показників відхиляється від нормального розподілу, у зв'язку з чим у кореляційному аналізі застосовано коефіцієнт рангової кореляції Спірмена. Кореляційний аналіз засвідчив наявність статистично значущих від'ємних зв'язків між дисфункціональними метакогнітивними переконаннями та показниками стресостійкості, резильєнтності й професійної життєстійкості.

За допомогою методу порівняння груп, що став основним методом статистичного аналізу, досліджуваних було поділено на дві групи за середнім значенням кожної шкали метакогніцій. Порівняння груп за критерієм Манна-Уїтні засвідчило, що особи з низьким рівнем дисфункціональних метакогнітивних переконань мають статистично значущо вищі показники стресостійкості, резильєнтності та професійної життєстійкості, ніж особи з високим рівнем таких переконань. Найбільшу кількість значущих відмінностей виявлено при поділі за загальним показником метакогніцій та за рівнем нестачі когнітивної впевненості.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі здійснено теоретичне узагальнення та емпіричне дослідження проблеми професійної життєстійкості осіб з різними метакогнітивними особливостями. Проведене дослідження дозволило зробити такі висновки.

1. Аналіз науково-теоретичних підходів засвідчив, що життєстійкість є інтегральною властивістю особистості, яка забезпечує здатність протистояти стресовим впливам, зберігати психологічну рівновагу та продуктивність діяльності в умовах підвищеного навантаження.

2. Професійна життєстійкість розглядається як специфічний вияв життєстійкості у професійній сфері, що охоплює професійну включеність, професійний контроль та прийняття професійного виклику. Близьким до життєстійкості поняттям є резильєнтність, яка наголошує на здатності особистості відновлюватися після несприятливих подій.

3. Встановлено, що метакогніції є системою уявлень людини про власні пізнавальні процеси та здатністю до їх усвідомлення, моніторингу й регуляції. Метакогнітивні переконання можуть мати як адаптивний, так і дисфункціональний характер. Дисфункціональні метакогнітивні переконання, зокрема нестача когнітивної впевненості, переконання щодо неконтрольованості та небезпеки власних думок, пов'язані з підвищеним ризиком емоційних розладів і зниженням адаптаційного потенціалу особистості.

4. Емпіричне дослідження проведено на вибірці з 62 осіб юнацького та раннього дорослого віку, які поєднують навчання з трудовою діяльністю. Для діагностики застосовано чотири психодіагностичні методики, що вимірюють метакогнітивні особливості, загальну стресостійкість, резильєнтність на робочому місці та професійну життєстійкість. Описовий аналіз показав, що для вибірки характерні переважно помірний рівень дисфункціональних метакогнітивних переконань, невисокий рівень загальної стресостійкості з

переважанням осіб низького рівня, середній рівень професійної резильєнтності та переважно низький рівень професійної життєстійкості.

5. За результатами кореляційного аналізу за критерієм рангової кореляції Спірмена встановлено наявність статистично значущих від'ємних зв'язків між дисфункціональними метакогнітивними переконаннями та показниками стресостійкості, резильєнтності й професійної життєстійкості. Найсильніші зв'язки виявлено за субшкалою «Нестача когнітивної впевненості», тоді як субшкала «Когнітивне самоусвідомлення» не виявила значущих зв'язків із показниками життєстійкості, що свідчить про її відносно нейтральний характер. Водночас між самими показниками життєстійкості, резильєнтності та стресостійкості виявлено сильні додатні зв'язки, що підтверджує їх концептуальну спорідненість.

Основним методом дослідження став метод порівняння груп, виділених за рівнем вираженості метакогнітивних показників за допомогою критерію Манна-Уїтні. Встановлено, що особи з низьким рівнем дисфункціональних метакогнітивних переконань мають статистично значущо вищі показники стресостійкості, резильєнтності та професійної життєстійкості порівняно з особами з високим рівнем таких переконань. Найбільшу кількість значущих відмінностей зафіксовано при поділі за загальним показником метакогніцій та за рівнем нестачі когнітивної впевненості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Августюк М. М. Метакогнітивний моніторинг як предмет психологічного аналізу. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія: Психологія. 2017. Вип. 5. С. 5–17. URL: <https://eprints.oa.edu.ua/7551/1/11.pdf> (дата звернення: 15.02.2026).
2. Асонов Д., Хаустова О. Розвиток концепції резилієнсу в науковій літературі протягом останніх років. Психосоматична медицина та загальна практика. 2019. Т. 4, № 4. e0404219. DOI: <https://doi.org/10.26766/pmgp.v4i3-4.219> URL: <https://uk.e-medjournal.com/index.php/psp/article/view/219> (дата звернення: 15.02.2026).
3. Балашов Е. М. Метакогнітивний моніторинг саморегульованого навчання студентів: монографія. Острог: Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2020. 452 с. URL: https://www.oa.edu.ua/doc/dis/balashov_avto.pdf (дата звернення: 15.02.2026).
4. Ватан Ю. П. Структура та сутність метакогнітивної активності. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія. 2021. № 3. С. 10–14. DOI: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2021.3.2> URL: <https://www.psy-visnyk.uzhnu.uz.ua/index.php/psy/article/view/20> (дата звернення: 07.02.2026).
5. Данилюк І., Предко В., Кислинська А. Психологічні особливості зв'язку життєстійкості та самооцінки особистості в складних життєвих ситуаціях. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія. 2023. № 1(17). С. 30–35. DOI: [https://doi.org/10.17721/BPSY.2023.1\(17\).4](https://doi.org/10.17721/BPSY.2023.1(17).4) URL: <https://bpsy.knu.ua/index.php/psychology/article/view/419> (дата звернення: 07.02.2026).

6. Дмитришин С. Резильєнтність особистості: сутність феномену та методи розвитку. Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. 2024. Вип. 20. С. 67–74. DOI: <https://doi.org/10.30970/PS.2024.20.10> URL: https://psy-visnyk.lnu.lviv.ua/archive/20_2024/12.pdf (дата звернення: 18.11.2024).
7. Доцевич Т. І. Метакогнітивна компетентність суб'єкта педагогічної діяльності: монографія. Харків: Видавництво ХНПУ імені Г. С. Сковороди, 2014. 366 с. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/187144830.pdf> (дата звернення: 15.02.2026).
8. Каламаж Р. В., Августюк М. М. Метакогнітивний моніторинг та метакогнітивні стратегії в навчальній діяльності студентів. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія: Психологія і педагогіка. 2014. Вип. 26. С. 35–40. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/187144830.pdf> (дата звернення: 15.02.2026).
9. Карамушка Т., Карамушка Л., Вісіч О. Особливості професійного вигорання персоналу реабілітаційних центрів для поранених військових. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2024. № 2(32). С. 59–69. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2024.2.32.5> URL: <http://orgpsy-journal.in.ua/index.php/oper/article/view/441> (дата звернення: 15.02.2026).
10. Карсканова С. В. Опитувальник «Шкали психологічного благополуччя» К. Ріфф: процес та результати адаптації. Практична психологія та соціальна робота. 2011. № 8. С. 1–10. (дата звернення: 15.02.2026).
11. Кокун О. М. Життєстійкість і резильєнтність людини в сучасному світі: теорія, дослідження, практика: монографія. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2025. 214 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/744751/1/Монографія_Кокун.pdf (дата звернення: 07.02.2026).

12. Кокун О. М. Професійна життєстійкість особистості: аналіз феномена. Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2020. Том V, Вип. 20. С. 68–81. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/721356/1/Kokun_OM_2020_Professional_hardiness_of_personality_an_analy.pdf (дата звернення: 07.02.2026).
13. Кокун О. М., Мельничук Т. І. Резилієнс-довідник: практичний посібник. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 25 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/734632/1/Довідник.pdf> (дата звернення: 15.02.2026).
14. Кокун О. Опитувальник професійної життєстійкості (українська версія). Проблеми екстремальної та кризової психології. 2021. № 1(1). С. 90–104. DOI: <https://doi.org/10.52363/dcpp-2021.1.8> (дата звернення: 07.02.2026).
15. Корніяка О. М. Життєстійкість у професії викладача. Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2019. Том V, Вип. 19. С. 93–110. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/721345/1/Korniyaka_OM_2019_Psychological_hardiness_in_a_lecturers_pr.pdf (дата звернення: 07.02.2026).
16. Креденцер О. В. Основні підходи до аналізу поняття «резильєнтність» в сучасній організаційній психології. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2024. № 3(33). С. 61–72. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2024.3.33.6> URL: <http://orgpsy-journal.in.ua/index.php/orep/article/view/468> (дата звернення: 15.02.2026).
17. Кудінова М. С. Теоретичні підходи до визначення сутності поняття «стресостійкість». Молодий вчений. 2019. № 3(1). С. 137–143. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2019/3/28.pdf> (дата звернення: 19.11.2024).
18. Лазос Г. П. Резильєнтність: концептуалізація понять, огляд сучасних досліджень. Актуальні проблеми психології. Том III: Консультативна

- психологія і психотерапія. 2018. Вип. 14. С. 26–64. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/713968> (дата звернення: 15.02.2026).
19. Місайлова К. В. Взаємозв'язок резильєнтності та залученості життя персоналу організації: кваліфікаційна бакалаврська робота. Київ: ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», 2024. 71 с. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/32ab4b47-5a46-43ab-b16a-5443b99d8211/content> (дата звернення: 07.02.2026).
 20. Назаров О., Левченко О. Професійна життєстійкість особистості пожежних-рятувальників в умовах воєнного стану як основа психологічної реабілітації. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2025. № 2(10). С. 143–152. DOI: <https://doi.org/10.52363/dcpp-2025.2.12> URL: [https://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/26906/1/DCPP-2\(10\)%202025-143-152.pdf](https://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/26906/1/DCPP-2(10)%202025-143-152.pdf) (дата звернення: 07.02.2026).
 21. Носенко Е. Л., Четверик-Бурчак А. Г. Опитувальник для оцінки метакогнітивної включеності в діяльність. Вісник Дніпропетровського університету. Серія: Педагогіка і психологія. 2014. Вип. 20. С. 117–125. (дата звернення: 15.02.2026).
 22. Павелків Р. В. Рефлексія як механізм формування саморегуляції поведінки особистості. Вісник післядипломної освіти. Серія: Соціальні та поведінкові науки. 2019. Вип. 8(37). С. 84–100. URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/visnyk_PO/8_37_2019/Bulletin_8_37_Social_and_behavioral_sciences_Roman_Pavelkiv-UA.pdf (дата звернення: 15.02.2026).
 23. Павлюк М. М., Журавська Д. С., Климишина Н. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2020. № 2–3(20). С. 102–110. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/715424/1/Павлюк3.pdf> (дата звернення: 15.02.2026).

24. Папуша В. В. Метакогнітивна активність у суб'єктному вимірі. Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Психологія. 2022. № 1(54). С. 12–18. DOI: <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2022.1.2> URL: <https://journals.maup.com.ua/index.php/psychology/article/view/1337> (дата звернення: 15.02.2026).
25. Пасічник І. Д., Каламаж Р. В., Августюк М. М. Метакогнітивний моніторинг як регулятивний аспект метапізнання. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія: Психологія і педагогіка. 2014. Вип. 28. С. 3–16. URL: <https://eprints.oa.edu.ua/7551/1/11.pdf> (дата звернення: 15.02.2026).
26. Предко В. В. Психологічне значення життєстійкості задля ефективного розвитку особистості в умовах освітнього середовища. Габітус. 2021. Вип. 21. С. 152–157. DOI: <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.21.26> (дата звернення: 15.02.2026).
27. Предко В. В. Психологічні особливості розвитку життєстійкості особистості в умовах воєнного стану. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія. 2023. № 1(17). С. 60–65. DOI: [https://doi.org/10.17721/BPSY.2023.1\(17\).8](https://doi.org/10.17721/BPSY.2023.1(17).8) (дата звернення: 15.02.2026).
28. Савченко О. В. Рефлексивна компетентність особистості: монографія. Херсон: Видавничий дім «Гельветика», 2016. 596 с. (дата звернення: 15.02.2026).
29. Сердюк Л. З., Купреєва О. І. Особистісний ресурс життєстійкості студентів з обмеженими можливостями здоров'я. Актуальні проблеми психології. 2015. Том V, Вип. 15. С. 167–176. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/11005> (дата звернення: 15.02.2026).
30. Титаренко Т. М., Ларіна Т. О. Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека: навч. посіб. Київ: Марич, 2009. 76 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/9065/1/Zhiznestoykost_lichnosti.pdf (дата звернення: 07.02.2026).

31. Федосюк С., Балашов Е. Особливості механізмів саморегуляції навчальної діяльності студентів. *Universum*. 2024. № 6. С. 162–171. URL: <https://archive.liga.science/index.php/universum/article/view/834> (дата звернення: 15.02.2026).
32. Хомуленко Т. Б., Доцевич Т. І. Метакогнітивні властивості особистості суб'єкта педагогічної діяльності. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2014. Вип. 49. С. 195–208. (дата звернення: 15.02.2026).
33. Цимбалюк М., Жигайло Н. Формування стресостійкості студентів в умовах війни для правового та євроінтеграційного процесів. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 2022. Спецвипуск. С. 128–136. DOI: <https://doi.org/10.30970/PS.2022.spec.17> (дата звернення: 18.11.2024).
34. Чиханцова О. А. Життестійкість та її зв'язок із цінностями особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2018. № 42. С. 211–231. URL: <https://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/156471/155875> (дата звернення: 24.11.2024).
35. Чиханцова О. А. Життестійкість як ресурс особистості. *Психологічний журнал*. 2023. Т. 8, № 4. С. 32–40. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2023.8.4.3> URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/735245/> (дата звернення: 15.02.2026).
36. Чиханцова О. А. Психологічні основи життестійкості особистості: монографія. Київ: Талком, 2021. 319 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/728727> (дата звернення: 15.02.2026).
37. Шебанова В. І., Діденко Г. О. Стресостійкість та копінг-стратегії особистості в умовах подолання складних життєвих ситуацій. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. 2018. Вип. 1, т. 2. С. 144–149. (дата звернення: 15.02.2026).
38. Школіна Н. В., Шаповал І. І., Орлова І. В., Кедик І. О., Станіславчук М. А. Адаптація та валідизація україномовної версії Шкали стресостійкості Коннора – Девідсона-10 (CD-RISC-10): апробація у хворих на

- анкілозивний спондиліт. Український ревматологічний журнал. 2020. № 2(80). С. 66–72. DOI: <https://doi.org/10.32471/rheumatology.2707-6970.80.15236> URL: <https://www.rheumatology.kiev.ua/wp/wp-content/uploads/2020/07/1187.pdf> (дата звернення: 15.02.2026).
39. Шпак М. Стресостійкість особистості в дискурсі сучасних психологічних досліджень. Психологія особистості. 2022. Вип. 39. С. 119–203. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2022/39-2022/36.pdf> (дата звернення: 18.11.2024).
 40. Юрчук В., Дмитріюк Н. Життєстійкість особистості як складник професіоналізму психолога. INFORUM: матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції. URL: <https://www.inforum.in.ua/conferences/21/58/450> (дата звернення: 07.02.2026).
 41. Campbell-Sills L., Stein M. B. Psychometric analysis and refinement of the Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC): validation of a 10-item measure of resilience. *Journal of Traumatic Stress*. 2007. Vol. 20, № 6. P. 1019–1028. DOI: <https://doi.org/10.1002/jts.20271> URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/jts.20271> (дата звернення: 15.02.2026).
 42. Connor K. M., Davidson J. R. T. Development of a new resilience scale: the Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*. 2003. Vol. 18, № 2. P. 76–82. DOI: <https://doi.org/10.1002/da.10113> URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12964174/> (дата звернення: 15.02.2026).
 43. Flavell J. H. Metacognition and cognitive monitoring: a new area of cognitive-developmental inquiry. *American Psychologist*. 1979. Vol. 34, № 10. P. 906–911. DOI: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.34.10.906> (дата звернення: 15.02.2026).
 44. Flavell J. H. Metacognitive aspects of problem solving. *The Nature of Intelligence* / ed. by L. B. Resnick. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1976. P. 231–235. (дата звернення: 15.02.2026).

45. Kobasa S. C. Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1979. Vol. 37, № 1. P. 1–11. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.1.1> (дата звернення: 15.02.2026).
46. Maddi S. R. Hardiness: the courage to grow from stresses. *The Journal of Positive Psychology*. 2006. Vol. 1, № 3. P. 160–168. DOI: <https://doi.org/10.1080/17439760600619609> (дата звернення: 15.02.2026).
47. Maddi S. R. The story of hardiness: twenty years of theorizing, research, and practice. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. 2002. Vol. 54, № 3. P. 173–185. DOI: <https://doi.org/10.1037/1061-4087.54.3.173> (дата звернення: 15.02.2026).
48. Masten A. S. Ordinary magic: resilience processes in development. *American Psychologist*. 2001. Vol. 56, № 3. P. 227–238. DOI: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227> (дата звернення: 15.02.2026).
49. Schraw G., Dennison R. S. Assessing metacognitive awareness. *Contemporary Educational Psychology*. 1994. Vol. 19, № 4. P. 460–475. DOI: <https://doi.org/10.1006/ceps.1994.1033> (дата звернення: 15.02.2026).
50. Wells A. Metacognitive Theory and Therapy for Worry and Generalized Anxiety Disorder: review and status. *Journal of Experimental Psychopathology*. 2010. Vol. 1, № 1. P. 133–145. DOI: <https://doi.org/10.5127/jep.007910> URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.5127/jep.007910> (дата звернення: 15.02.2026).
51. Wells A., Cartwright-Hatton S. A short form of the metacognitions questionnaire: properties of the MCQ-30. *Behaviour Research and Therapy*. 2004. Vol. 42, № 4. P. 385–396. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0005-7967\(03\)00147-5](https://doi.org/10.1016/S0005-7967(03)00147-5) URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/14998733/> (дата звернення: 07.02.2026).
52. Wells A., Matthews G. Modelling cognition in emotional disorder: the S-REF model. *Behaviour Research and Therapy*. 1996. Vol. 34, № 11–12. P. 881–888.

DOI: [https://doi.org/10.1016/S0005-7967\(96\)00050-2](https://doi.org/10.1016/S0005-7967(96)00050-2) (дата звернення: 15.02.2026).

53. Winwood P. C., Colon R., McEwen K. A practical measure of workplace resilience: developing the Resilience at Work Scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2013. Vol. 55, № 10. P. 1205–1212. DOI: <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3182a2a60a> URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24064782/> (дата звернення: 15.02.2026).

ДОДАТКИ

Додаток А

Опитувальник метакогніцій-30 (МСQ-30)

(Е. Велз, С. Картрайт-Гаттон, адаптація О. Савченко, Д. Лавриненка)

Інструкція. Нижче наведено ряд тверджень. Прочитайте кожне твердження і скажіть, наскільки ви загалом згодні з ним, зазначивши відповідний варіант. Будь ласка, дайте відповіді на всі твердження, правильних чи неправильних відповідей немає.

Варіанти відповідей: 1 - повністю не згодний/не згодна. 2 - частково згодний/згодна. 3 - здебільшого згодний/згодна. 4 - повністю згодний/згодна.

№	Твердження	1	2	3	4
1	Занепокоєння допомагає мені уникати проблем у майбутньому.				
2	Мої хвилювання небезпечні для мене.				
3	Я багато замислююсь над своїми думками.				
4	Я ніяковію з приводу своїх хвилювань.				
5	Я розумію, як працює моє мислення, коли вирішую проблему.				
6	Я відчуватиму провину, якщо з'являться тривожні думки, які не зміг (не змогла) проконтролювати.				
7	Мені потрібно хвилюватися для того, щоб бути організованим (-ою).				
8	Я відчуваю невпевненість щодо запам'ятовування слів та імен.				
9	Мої тривожні думки перемагають попри намагання їх спинити.				
10	Занепокоєння допомагає мені впорядковувати свої думки.				
11	Я не можу ігнорувати свої тривожні думки.				
12	Я постійно відслідковую свої думки.				
13	Мені потрібно постійно контролювати свої думки.				

№	Твердження	1	2	3	4
14	Пам'ять часом підводить мене.				
15	Моя занепокоєність інколи зводить мене з розуму.				
16	Я постійно усвідомлюю хід своїх думок.				
17	У мене погана пам'ять.				
18	Я акцентую увагу на тому, як плине хід моїх думок.				
19	Занепокоєння допомагає мені справлятися з труднощами.				
20	Моя неможливість контролювати думки - це ознака слабкості.				
21	Коли я починаю хвилюватися, то не можу зупинитися.				
22	Я відчую негативні наслідки, якщо не контролюватиму деякі свої думки.				
23	Хвилювання допомагає мені вирішувати проблеми.				
24	Я відчуваю невпевненість щодо запам'ятовування місцевості.				
25	Певні думки не слід було б мати.				
26	Я не довіряю своїй пам'яті.				
27	Я б не міг (не могла) функціонувати, якби не контролював (-ла) свої думки.				
28	Мені необхідно хвилюватися, щоб добре працювати.				
29	Я відчуваю невпевненість щодо запам'ятовування події.				
30	Я постійно перевіряю свої думки.				

Обробка результатів. Відповіді респондентів за всіма пунктами шкали оцінюються прямо (1, 2, 3, 4 бали відповідно). Підрахунок здійснюється шляхом додавання балів за пунктами, що належать до кожної субшкали:

Нестача когнітивної впевненості - пункти 8, 14, 17, 24, 26, 29.

Позитивні переконання щодо тривожності - пункти 1, 7, 10, 19, 23, 28.

Когнітивне самоусвідомлення - пункти 3, 5, 12, 16, 18, 30.

Негативні переконання щодо неконтрольованості та небезпеки - пункти 2, 4, 9, 11, 15, 21.

Необхідність контролю думок - пункти 6, 13, 20, 22, 25, 27.

Загальний показник - сума балів за всіма 30 пунктами.

Додаток Б

Шкала стресостійкості Коннор - Девідсон-10 (CD-RISC-10)

(адаптація Н. Школіної, І. Шаповал, І. Орлової, І. Кедик, М. Станіславчука)

Інструкція. Будь ласка, вкажіть, наскільки Ви погоджуєтеся з такими твердженнями, оцінюючи свій досвід за минулий місяць. Якщо та чи інша ситуація не мала місця останнім часом, як би Ви, на Вашу думку, почувалися за таких обставин?

Варіанти відповідей: 0 - зовсім невірно. 1 - дуже рідко вірно. 2 - іноді вірно. 3 - часто вірно. 4 - майже завжди вірно.

№	Твердження	0	1	2	3	4
1	Я можу адаптуватися до змін.					
2	Я можу впоратися з будь-якими перепонами на своєму шляху.					
3	Я намагаюся підходити з гумором до проблем, що виникають.					
4	Необхідність протистояти стресу робить мене сильнішим.					
5	Я швидко приходжу до норми після хвороб, травм чи інших негараздів.					
6	Я вважаю, що можу досягти своєї мети, навіть якщо є перешкоди.					
7	У стресовій ситуації я не втрачаю здатності зосереджуватись і ясно мислити.					
8	Я не з тих, кого зупиняють невдачі.					
9	Я вважаю себе сильною особистістю, коли йдеться про виклики і труднощі життя.					
10	Я можу справлятися з неприємними чи болісними відчуттями, такими як сум, страх та гнів.					

Обробка результатів. Загальний бал стресостійкості розраховується як сума балів за всіма 10 пунктами (можливий діапазон 0-40 балів). Інтерпретація рівнів стресостійкості згідно з нормативами україномовної адаптації: низький рівень - ≤ 26 балів, помірний рівень – 27-32 бали, високий рівень - понад 32 бали.

Додаток В

Шкала резильєнтності на робочому місці (R@W Scale)

(П. Вінвуд, Р. Колон, К. МакЮен (P. Winwood, R. Colon, K. McEwen, 2013).

адаптація К. Місайлової, Д. Лавриненка, О. Креденцер)

Інструкція. Будь ласка, прочитайте уважно наведені твердження та вкажіть міру своєї згоди з кожним з них за шкалою від 0 до 6 (0 - повністю не погоджуюсь, 6 - повністю погоджуюсь).

Варіанти відповідей: 0 - повністю не погоджуюсь. 1 - не погоджуюсь. 2 - частково не погоджуюсь. 3 - важко сказати. 4 - частково погоджуюсь. 5 - погоджуюсь. 6 - повністю погоджуюсь.

№	Твердження	0	1	2	3	4	5	6
1	У мене є важливі базові принципи, яких я рішуче дотримуюсь у своїй роботі.							
2	Я знаю свої сильні сторони і регулярно використовую їх у своїй роботі.							
3	Моя робота дає мені змогу реалізувати своє покликання.							
4	Моя робота - це середовище, де я відчуваю себе на своєму місці.							
5	Моя робота не суперечить моїм цінностям і переконанням.							
6	Загалом, я ціную те, що є в моєму робочому середовищі.							
7	Коли на роботі все йде не так, це зазвичай затьмарює інші сфери мого життя.							
8	Люди, які демонструють поганий настрій на роботі, як правило, пригнічують мене.							
9	Я обов'язково роблю перерви, щоб зберегти свої сили та енергію, коли важко працюю.							
10	У мене є кілька перевірених методів, що допомагають мені розслабитись, коли робочі моменти тиснуть на мене.							

№	Твердження	0	1	2	3	4	5	6
11	Якщо на роботі виникають складні ситуації, від яких рівень мого стресу зростає, я маю перевірені методи, які допомагають мені впоратися з ним.							
12	Я стежу за тим, щоб моя робота не була важливіша за моє особисте життя.							
13	Я часто прошу оцінити мою роботу, щоб підвищити свою продуктивність/ефективність.							
14	Я маю гарну фізичну форму.							
15	У мене є друзі на роботі, на підтримку яких я можу розраховувати, коли я цього потребую.							
16	Я маю сильний та надійний колектив на роботі, який мене підтримує.							

Обробка результатів. Для всіх тверджень використовується прямий підрахунок балів (0 = 0, 1 = 1 і т. д.), окрім тверджень 7 та 8, які розраховуються реверсно (0 = 6, 1 = 5 і т. д.). Бали підраховуються для кожної субшкали та загального показника:

Життя сьогоднішнім - сума балів за пунктами 1-2.

Знаходження свого покликання - сума балів за пунктами 3-6.

Бачення перспектив - сума балів за пунктами 7-8 (реверсивно).

Управління стресом - сума балів за пунктами 9-12.

Піклування про здоров'я - сума балів за пунктами 13-14.

Побудова мереж (контактів) - сума балів за пунктами 15-16.

Загальний рівень резильєнтності на робочому місці - сума балів за пунктами 1-16.

Нормативи україномовної версії для загального показника: низький рівень – 0-57 балів, середній рівень – 58-73 бали, високий рівень - ≥ 74 балів.

Опитувальник професійної життєстійкості

(О. Кокун, 2021)

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

№	Запитання	0	1	2	3	4
1	Як часто Ви отримуєте задоволення саме від процесу своєї роботи?					
2	Чи подобається Вам постійно бути в курсі своїх робочих справ?					
3	Чи виникає у Вас стан певного піднесення, коли доводиться братися за нестандартні робочі справи?					
4	Якою мірою у Вас виражений потяг постійно бути в курсі всіх своїх робочих справ?					
5	Чи потрібне, на Вашу думку, чітке планування роботи?					
6	Якою мірою виникнення на роботі нестандартної ситуації підвищує Вашу професійну відповідальність?					
7	Наскільки Вас захоплює взаємодія з колегами при розв'язанні поставлених завдань?					
8	Чи вважаєте Ви, що постійний взаємний контроль за діяльністю колег на роботі (в розумних межах) йде їй на користь?					
9	Якою, на Вашу думку, має бути природна реакція групи колег, що спільно працюють, на виникнення нештатних ситуацій?					
10	Як часто у своїх думках Ви повертаєтесь до фахових справ поза роботою?					
11	Як часто Ви перевіряєте відповідність поставлених на роботі завдань тому, як вони виконуються?					
12	Чи згодні Ви з тим, що ефективно професійне зростання фахівця неможливе без постійного розв'язання ним нестандартних та відповідальних завдань?					

№	Запитання	0	1	2	3	4
13	Як часто Ви стикаєтесь у процесі своєї роботи з чимось цікавим та (чи) вартим уваги?					
14	Як часто у Вас виникає занепокоєння, коли з якихось причин стає неможливим передбачити особливості своєї роботи наперед?					
15	Чи сильно псується у Вас настрій, коли на роботі доводиться вирішувати непередбачувані ситуації?					
16	Як часто обставини Вашої роботи складаються так, що доводиться постійно тримати у фокусі уваги свої робочі справи?					
17	Чи потрібний, на Вашу думку, постійний моніторинг ходу роботи (своєї, колег, організації)?					
18	Чи помічали Ви у себе зменшення бажання працювати у разі підвищення відповідальності за кінцевий результат роботи?					
19	Чи перебуваєте Ви в курсі робочих та позаробочих справ своїх колег?					
20	Наскільки легко Вам працювати з колегами, які не зовсім відкриті щодо ходу та результатів своєї та (або) спільної роботи?					
21	Як змінюється Ваша взаємодія з колегами, коли доводиться розв'язувати незвичні завдання?					
22	Чи легко Ви відволікаєтесь під час роботи на позаробочі питання?					
23	На Вашу думку, перевірка зайвий раз того, що робиш, піде тільки на користь кінцевому результату?					
24	Чи згодні Ви з тим, що працювати в умовах невизначеності має вміти кожний працівник?					

Обробка результатів. Бали за кожне запитання нараховуються залежно від обраного варіанту відповіді: крайня ліва відповідь = 0 балам, друга зліва = 1 бал, третя = 2 бали, четверта = 3 бали, п'ята = 4 бали. Підрахунок здійснюється за такими шкалами:

Рівень професійної включеності (РПВ) - сума балів за пунктами 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22.

Рівень професійного контролю (РПК) - сума балів за пунктами 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23.

Рівень професійного прийняття виклику (РППВ) - сума балів за пунктами 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24.

Рівень емоційного компоненту (РЕК) - сума балів за пунктами 1, 2, 3, 13, 14, 15.

Рівень мотиваційного компоненту (РМК) - сума балів за пунктами 4, 5, 6, 16, 17, 18.

Рівень соціального компоненту (РСК) - сума балів за пунктами 7, 8, 9, 19, 20, 21.

Рівень власне професійного компоненту (РВПК) - сума балів за пунктами 10, 11, 12, 22, 23, 24.

Загальний рівень професійної життєстійкості (ЗР) - сума балів за всіма 24 пунктами.

Нормативи для загального рівня професійної життєстійкості (за О. Кокуном): низький (0-53), нижчий за середній (54-59), середній (60-63), вищий за середній (64-69), високий (70-96).

Додаток Ж

**Результати дослідження за «Опитувальником метакогніцій MCQ-30» (n
= 62)**

№	Стать	Вік	Ш1	Ш2	Ш3	Ш4	Ш5	ЗП
1	Ж	19-21	7	9	13	9	10	48
2	Ж	19-21	9	10	13	10	7	49
3	Ж	19-21	9	8	11	12	8	48
4	Ж	16-18	18	7	16	10	10	61
5	Ж	24+	23	10	14	14	10	71
6	Ж	16-18	8	12	15	19	12	66
7	Ж	22-24	13	11	19	20	19	82
8	Ж	19-21	8	8	16	17	8	57
9	Ж	24+	14	9	9	20	17	69
10	Ч	19-21	13	14	10	18	11	66
11	Ч	19-21	8	10	14	9	14	55
12	Ч	19-21	6	9	16	7	6	44
13	Ж	22-24	8	8	16	10	10	52
14	Ч	24+	12	14	19	9	19	73
15	Ж	19-21	16	13	18	18	18	83
16	Ч	19-21	19	16	20	18	20	93
17	Ч	19-21	10	9	17	8	11	55
18	Ж	19-21	12	13	13	14	12	64
19	Ч	24+	7	21	22	19	23	92
20	Ч	22-24	10	20	18	12	15	75
21	Ж	24+	10	8	13	16	10	57
22	Ч	19-21	6	8	12	7	11	44
23	Ж	19-21	14	16	15	14	18	77
24	Ж	19-21	11	7	18	16	14	66
25	Ч	19-21	7	11	15	12	15	60
26	Ж	19-21	12	9	13	13	8	55
27	Ч	19-21	12	7	19	10	14	62
28	Ж	19-21	12	7	18	12	12	61
29	Ч	19-21	8	8	13	8	11	48
30	Ч	16-18	9	12	17	11	17	66

№	Стать	Вік	III1	III2	III3	III4	III5	ЗП
31	Ч	16-18	14	20	20	20	21	95
32	Ж	19-21	7	9	16	12	18	62
33	Ж	24+	17	12	13	14	17	73
34	Ж	24+	10	14	17	15	15	71
35	Ж	22-24	9	11	12	12	14	58
36	Ч	19-21	16	15	15	17	17	80
37	Ж	19-21	15	15	13	15	12	70
38	Ж	19-21	15	12	18	13	18	76
39	Ж	19-21	9	7	17	14	13	60
40	Ж	22-24	13	8	17	7	15	60
41	Ч	24+	11	7	16	6	13	53
42	Ж	19-21	12	24	20	16	20	92
43	Ч	16-18	15	15	15	16	14	75
44	Ж	16-18	10	9	15	12	15	61
45	Ч	19-21	6	6	12	8	11	43
46	Ч	19-21	8	12	14	11	14	59
47	Ч	16-18	9	11	16	12	15	63
48	Ж	22-24	6	6	13	8	8	41
49	Ч	16-18	14	14	14	13	15	70
50	Ч	19-21	8	18	15	16	18	75
51	Ч	19-21	10	11	12	14	10	57
52	Ч	22-24	7	7	11	10	12	47
53	Ч	24+	6	8	17	7	9	47
54	Ж	22-24	15	16	16	17	21	85
55	Ч	16-18	9	12	16	12	13	62
56	Ж	16-18	10	18	18	17	18	81
57	Ж	19-21	16	14	18	13	12	73
58	Ч	22-24	11	15	17	16	17	76
59	Ч	24+	16	18	11	16	18	79
60	Ж	16-18	11	11	11	14	12	59
61	Ж	24+	18	13	17	16	13	77
62	Ж	16-18	12	12	13	12	15	64

Примітка: III1 - нестача когнітивної впевненості. III2 - позитивні переконання щодо тривожності. III3 - когнітивне самоусвідомлення. III4 - негативні переконання щодо неконтрольованості та небезпеки. III5 - необхідність контролю думок. ЗП - загальний показник.

Додаток К

Результати дослідження за «Шкалою стресостійкості Коннор - Девідсон-10» (CD-RISC-10, n = 62)

№	Стать	Вік	ЗР	Рівень
1	Ж	19-21	35	Високий
2	Ж	19-21	30	Помірний
3	Ж	19-21	27	Помірний
4	Ж	16-18	32	Помірний
5	Ж	24+	19	Низький
6	Ж	16-18	28	Помірний
7	Ж	22-24	22	Низький
8	Ж	19-21	35	Високий
9	Ж	24+	27	Помірний
10	Ч	19-21	25	Низький
11	Ч	19-21	28	Помірний
12	Ч	19-21	36	Високий
13	Ж	22-24	30	Помірний
14	Ч	24+	26	Низький
15	Ж	19-21	24	Низький
16	Ч	19-21	22	Низький
17	Ч	19-21	39	Високий
18	Ж	19-21	26	Низький
19	Ч	24+	34	Високий
20	Ч	22-24	22	Низький
21	Ж	24+	20	Низький
22	Ч	19-21	36	Високий
23	Ж	19-21	17	Низький
24	Ж	19-21	26	Низький
25	Ч	19-21	27	Помірний
26	Ж	19-21	20	Низький
27	Ч	19-21	29	Помірний
28	Ж	19-21	17	Низький
29	Ч	19-21	32	Помірний
30	Ч	16-18	28	Помірний

№	Стать	Вік	ЗР	Рівень
31	Ч	16-18	20	Низький
32	Ж	19-21	32	Помірний
33	Ж	24+	24	Низький
34	Ж	24+	30	Помірний
35	Ж	22-24	18	Низький
36	Ч	19-21	23	Низький
37	Ж	19-21	20	Низький
38	Ж	19-21	26	Низький
39	Ж	19-21	37	Високий
40	Ж	22-24	30	Помірний
41	Ч	24+	38	Високий
42	Ж	19-21	22	Низький
43	Ч	16-18	23	Низький
44	Ж	16-18	26	Низький
45	Ч	19-21	30	Помірний
46	Ч	19-21	37	Високий
47	Ч	16-18	37	Високий
48	Ж	22-24	33	Високий
49	Ч	16-18	30	Помірний
50	Ч	19-21	29	Помірний
51	Ч	19-21	32	Помірний
52	Ч	22-24	35	Високий
53	Ч	24+	33	Високий
54	Ж	22-24	18	Низький
55	Ч	16-18	29	Помірний
56	Ж	16-18	23	Низький
57	Ж	19-21	25	Низький
58	Ч	22-24	31	Помірний
59	Ч	24+	21	Низький
60	Ж	16-18	29	Помірний
61	Ж	24+	38	Високий
62	Ж	16-18	22	Низький

Примітка: ЗР - загальний бал стресостійкості (можливий діапазон 0-40). Рівні стресостійкості за нормативами україномовної адаптації Н. Школіної та співавторів (2020): низький - ≤ 26 балів, помірний – 27-32 бали, високий - понад 32 бали.

Додаток Л

**Результати дослідження за «Шкалою резильєнтності на робочому місці»
(R@W Scale, n = 62)**

№	Стать	Вік	Ш1	Ш2	Ш3	Ш4	Ш5	Ш6	ЗР	Рівень
1	Ж	19-21	11	18	8	18	9	10	74	Високий
2	Ж	19-21	10	19	5	17	9	9	69	Високий
3	Ж	19-21	12	18	6	16	6	12	70	Високий
4	Ж	16-18	4	14	5	4	10	8	45	Низький
5	Ж	24+	7	11	3	18	6	5	50	Низький
6	Ж	16-18	10	13	4	11	8	9	55	Низький
7	Ж	22-24	10	10	4	16	7	9	56	Низький
8	Ж	19-21	11	14	8	22	6	5	66	Високий
9	Ж	24+	9	12	2	14	5	10	52	Низький
10	Ч	19-21	10	19	1	11	4	10	55	Низький
11	Ч	19-21	8	14	8	17	6	8	61	Середній
12	Ч	19-21	11	19	6	18	8	10	72	Високий
13	Ж	22-24	8	7	9	20	8	10	62	Середній
14	Ч	24+	8	6	6	12	6	6	44	Низький
15	Ж	19-21	8	10	3	18	4	8	51	Низький
16	Ч	19-21	5	11	8	12	6	4	46	Низький
17	Ч	19-21	5	10	7	11	5	7	45	Низький
18	Ж	19-21	6	9	7	10	5	7	44	Низький
19	Ч	24+	12	16	8	7	3	2	48	Низький
20	Ч	22-24	9	10	8	18	6	8	59	Середній
21	Ж	24+	7	14	2	17	8	9	57	Середній
22	Ч	19-21	11	20	10	20	11	9	81	Високий
23	Ж	19-21	8	13	2	16	6	7	52	Низький
24	Ж	19-21	10	22	9	20	2	10	73	Високий
25	Ч	19-21	10	20	5	19	8	10	72	Високий
26	Ж	19-21	9	13	6	14	9	9	60	Середній
27	Ч	19-21	10	20	5	16	9	10	70	Високий
28	Ж	19-21	11	20	10	17	5	10	73	Високий
29	Ч	19-21	10	19	8	17	4	6	64	Середній
30	Ч	16-18	9	11	7	15	6	8	56	Низький

№	Стать	Вік	Ш1	Ш2	Ш3	Ш4	Ш5	Ш6	ЗР	Рівень
31	Ч	16-18	8	20	2	15	7	8	60	Середній
32	Ж	19-21	10	19	9	17	8	10	73	Високий
33	Ж	24+	10	16	3	11	8	10	58	Середній
34	Ж	24+	9	10	0	23	5	8	55	Низький
35	Ж	22-24	5	5	5	13	9	4	41	Низький
36	Ч	19-21	6	12	6	11	6	6	47	Низький
37	Ж	19-21	9	5	3	12	2	11	42	Низький
38	Ж	19-21	8	13	6	12	8	6	53	Низький
39	Ж	19-21	11	16	7	22	6	6	68	Високий
40	Ж	22-24	11	18	4	18	4	12	67	Високий
41	Ч	24+	11	11	3	20	7	11	63	Середній
42	Ж	19-21	8	11	9	15	5	5	53	Низький
43	Ч	16-18	9	18	8	15	8	8	66	Високий
44	Ж	16-18	8	16	4	16	8	9	61	Середній
45	Ч	19-21	12	20	5	20	8	10	75	Високий
46	Ч	19-21	10	19	6	16	8	10	69	Високий
47	Ч	16-18	10	22	9	18	10	10	79	Високий
48	Ж	22-24	10	20	10	20	10	10	80	Високий
49	Ч	16-18	10	18	8	19	8	8	71	Високий
50	Ч	19-21	10	20	10	15	9	10	74	Високий
51	Ч	19-21	10	18	5	16	10	9	68	Високий
52	Ч	22-24	12	22	11	17	10	10	82	Високий
53	Ч	24+	10	21	4	12	7	9	63	Середній
54	Ж	22-24	10	11	2	15	8	9	55	Низький
55	Ч	16-18	9	18	8	13	6	10	64	Середній
56	Ж	16-18	8	18	3	8	4	8	49	Низький
57	Ж	19-21	3	16	7	15	3	7	51	Низький
58	Ч	22-24	9	18	9	12	4	10	62	Середній
59	Ч	24+	1	14	6	10	11	1	43	Низький
60	Ж	16-18	7	17	4	15	5	10	58	Середній
61	Ж	24+	12	18	1	15	4	12	62	Середній
62	Ж	16-18	10	20	10	18	6	8	72	Високий

Примітка: Ш1 - життя сьогоднішнім. Ш2 - знаходження свого покликання. Ш3 - бачення перспектив. Ш4 - управління стресом. Ш5 -

підключення про здоров'я.Ш6 - побудова мереж (контактів).ЗР - загальний рівень резильєнтності на робочому місці. Рівні згідно з нормативами україномовної адаптації К. Місaiлової, Д. Лавриненка, О. Креденцер: для загального показника низький - 0-57, середній - 58-73, високий - ≥ 74 балів.

Додаток М

**Результати дослідження за «Опитувальником професійної
життєстійкості» (О. Кокун, n = 62)**

№	Стать	Вік	РПВ	РПК	РППВ	РЕК	РМК	РСК	РВПК	ЗР	Рівень
1	Ж	19-21	20	21	22	16	16	17	14	63	Середній
2	Ж	19-21	13	18	19	12	15	12	11	50	Низький
3	Ж	19-21	20	18	13	15	15	13	8	51	Низький
4	Ж	16-18	19	9	13	16	9	7	9	41	Низький
5	Ж	24+	14	18	12	10	13	10	11	44	Низький
6	Ж	16-18	14	19	14	12	14	11	10	47	Низький
7	Ж	22-24	12	14	18	9	15	6	14	44	Низький
8	Ж	19-21	18	21	24	18	16	14	15	63	Середній
9	Ж	24+	15	13	17	8	11	9	17	45	Низький
10	Ч	19-21	18	11	9	12	8	13	5	38	Низький
11	Ч	19-21	13	19	18	13	12	11	14	50	Низький
12	Ч	19-21	16	23	22	16	14	16	15	61	Середній
13	Ж	22-24	15	20	18	14	11	12	16	53	Низький
14	Ч	24+	18	18	22	12	16	13	17	58	Нижчий за середній
15	Ж	19-21	13	20	16	10	15	10	14	49	Низький
16	Ч	19-21	14	14	16	11	9	9	15	44	Низький
17	Ч	19-21	21	26	21	16	20	16	16	68	Вищий за середній

№	Стать	Вік	РПВ	РПК	РППВ	РЕК	РМК	РСК	РВПК	ЗР	Рівень
18	Ж	19-21	18	15	9	10	13	9	10	42	Низький
19	Ч	24+	18	20	22	15	18	8	19	60	Середній
20	Ч	22-24	8	16	12	8	10	8	10	36	Низький
21	Ж	24+	21	23	19	18	16	16	13	63	Середній
22	Ч	19-21	17	24	19	14	18	16	12	60	Середній
23	Ж	19-21	18	21	13	8	16	12	16	52	Низький
24	Ж	19-21	16	19	22	16	15	10	16	57	Нижчий за середній
25	Ч	19-21	19	23	16	15	17	13	13	58	Нижчий за середній
26	Ж	19-21	12	19	13	11	11	10	12	44	Низький
27	Ч	19-21	22	19	25	16	19	15	16	66	Вищий за середній
28	Ж	19-21	14	19	21	16	15	11	12	54	Нижчий за середній
29	Ч	19-21	19	24	22	18	17	15	15	65	Вищий за середній
30	Ч	16-18	12	21	11	12	11	11	10	44	Низький
31	Ч	16-18	11	23	21	9	16	13	17	55	Нижчий за середній
32	Ж	19-21	19	21	23	17	17	15	14	63	Середній
33	Ж	24+	17	15	17	9	13	10	17	49	Низький
34	Ж	24+	21	23	19	19	16	13	15	63	Середній
35	Ж	22-24	12	17	23	7	15	16	14	52	Низький
36	Ч	19-21	23	18	17	16	15	13	14	58	Нижчий за середній

№	Стать	Вік	РПВ	РПК	РППВ	РЕК	РМК	РСК	РВПК	ЗР	Рівень
37	Ж	19-21	18	21	17	13	15	12	16	56	Нижчий за середній
38	Ж	19-21	16	15	14	11	9	18	7	45	Низький
39	Ж	19-21	18	20	22	17	15	13	15	60	Середній
40	Ж	22-24	19	18	18	17	15	13	10	55	Нижчий за середній
41	Ч	24+	18	21	21	10	18	18	14	60	Середній
42	Ж	19-21	11	20	13	12	11	15	6	44	Низький
43	Ч	16-18	18	20	19	14	14	13	16	57	Нижчий за середній
44	Ж	16-18	16	19	17	7	14	16	15	52	Низький
45	Ч	19-21	21	25	26	17	22	18	15	72	Високий
46	Ч	19-21	15	22	21	13	16	15	14	58	Нижчий за середній
47	Ч	16-18	22	21	23	16	18	17	15	66	Вищий за середній
48	Ж	22-24	15	20	21	11	16	15	14	56	Нижчий за середній
49	Ч	16-18	21	20	20	14	12	17	18	61	Середній
50	Ч	19-21	18	21	20	12	15	16	16	59	Нижчий за середній
51	Ч	19-21	15	23	20	14	15	16	13	58	Нижчий за середній
52	Ч	22-24	25	23	26	20	18	18	18	74	Високий
53	Ч	24+	25	24	25	15	20	18	21	74	Високий
54	Ж	22-24	18	18	17	9	17	13	14	53	Низький

№	Стать	Вік	РПВ	РПК	РППВ	РЕК	РМК	РСК	РВПК	ЗР	Рівень
55	Ч	16-18	17	24	19	12	14	17	17	60	Середній
56	Ж	16-18	19	22	13	9	13	14	18	54	Нижчий за середній
57	Ж	19-21	16	19	16	11	18	17	5	51	Низький
58	Ч	22-24	20	21	19	13	17	14	16	60	Середній
59	Ч	24+	19	15	16	17	11	11	11	50	Низький
60	Ж	16-18	19	16	21	13	12	15	16	56	Нижчий за середній
61	Ж	24+	24	23	24	15	17	22	17	71	Високий
62	Ж	16-18	18	20	20	13	15	12	18	58	Нижчий за середній

Примітка: РПВ - рівень професійної включеності. РПК - рівень професійного контролю. РППВ - рівень професійного прийняття виклику. РЕК - рівень емоційного компоненту. РМК - рівень мотиваційного компоненту. РСК - рівень соціального компоненту. РВПК - рівень власне професійного компоненту. ЗР - загальний рівень професійної життєстійкості. Рівні за нормативами О. Кокуна: низький (0-53), нижчий за середній (54-59), середній (60-63), вищий за середній (64-69), високий (70-96).

Додаток Н

Кореляційна матриця досліджуваних показників (ρ Спірмена, $n = 62$)

Умовні позначення. М.Ш1 – нестача когнітивної впевненості, М.Ш2 – позитивні переконання щодо тривожності, М.Ш3 – когнітивне самоусвідомлення, М.Ш4 – негативні переконання щодо неконтрольованості та небезпеки, М.Ш5 – необхідність контролю думок, М.ЗП – загальний показник метакогніцій, С.ЗР – загальна стресостійкість (CD-RISC-10), Р.Ш1 – життя сьогоднішнім, Р.Ш2 – знаходження свого покликання, Р.Ш3 – бачення перспектив, Р.Ш4 – управління стресом, Р.Ш5 – піклування про здоров'я, Р.Ш6 – побудова мереж контактів, Р.ЗР – загальний рівень резильєнтності, РПВ – професійна включеність, РПК – професійний контроль, РППВ – прийняття професійного виклику, РЕК – емоційний компонент, РМК – мотиваційний компонент, РСК – соціальний компонент, РВПК – власне професійний компонент, К.ЗР – загальна професійна життєстійкість. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Таблиця Н.1

Внутрішні кореляції метакогнітивних показників та стресостійкості

	М.Ш1	М.Ш2	М.Ш3	М.Ш4	М.Ш5	М.ЗП	С.ЗР
М.Ш1	-						
М.Ш2	0,413** *	-					
М.Ш3	0,184	0,252*	-				
М.Ш4	0,484** *	0,596** *	0,164	-			
М.Ш5	0,364**	0,651** *	0,476** *	0,476** *	-		
М.ЗП	0,674** *	0,817** *	0,509** *	0,759** *	0,811** *	-	
С.ЗР	- 0,561** *	- 0,437** *	-0,034	- 0,475** *	-0,358**	- 0,527** *	-

Таблиця Н.2

Внутрішні кореляції показників резильєнтності на робочому місці

	Р.Ш1	Р.Ш2	Р.Ш3	Р.Ш4	Р.Ш5	Р.Ш6	Р.ЗР
--	------	------	------	------	------	------	------

Р.Ш1	-						
Р.Ш2	0,552***	-					
Р.Ш3	0,167	0,315*	-				
Р.Ш4	0,456***	0,267*	0,221	-			
Р.Ш5	0,104	0,249	0,164	0,149	-		
Р.Ш6	0,538***	0,438***	-0,073	0,245	0,087	-	
Р.ЗР	0,729***	0,793***	0,467***	0,667***	0,381**	0,570***	-

Таблиця Н.3

Внутрішні кореляції показників професійної життєстійкості

	РПВ	РПК	РППВ	РЕК	РМК	РСК	РВПК	К.ЗР
РПВ	-							
РПК	0,332* *	-						
РППВ	0,383* *	0,484* **	-					
РЕК	0,633* **	0,403* *	0,512* **	-				
РМК	0,489* **	0,614* **	0,659* **	0,366* *	-			
РСК	0,462* **	0,586* **	0,535* **	0,266* *	0,491* **	-		
РВПК	0,341* *	0,373* *	0,546* **	0,064	0,297* *	0,174	-	
К.ЗР	0,691* **	0,754* **	0,834* **	0,657* **	0,762* **	0,679* **	0,550* **	-

Таблиця Н.4

Взаємозв'язки метакогніцій і стресостійкості з показниками резильєнтності

	Р.Ш1	Р.Ш2	Р.Ш3	Р.Ш4	Р.Ш5	Р.Ш6	Р.ЗР
М.Ш1	- 0,481***	- 0,406**	- 0,404**	-0,383**	-0,287*	-0,230	- 0,575***
М.Ш2	-0,392**	- 0,326**	-0,142	- 0,495***	-0,274*	- 0,387**	- 0,517***
М.Ш3	-0,094	-0,152	0,060	-0,054	- 0,364**	-0,244	-0,186
М.Ш4	-0,233	-0,257*	-0,292*	-0,360**	-0,324*	-0,259*	- 0,434***

М.Ш5	-0,230	-0,212	-0,061	-0,279*	-0,205	-0,280*	-0,325**
М.3П	-0,377**	- 0,346**	-0,218	- 0,444***	- 0,372**	- 0,378**	- 0,550***
С.3Р	0,509***	0,354**	0,260*	0,291*	0,157	0,306*	0,480***

Таблиця Н.5

**Взаємозв'язки метакогніцій і стресостійкості з показниками професійної
життєстійкості**

	РПВ	РПК	РППВ	РЕК	РМК	РСК	РВП К	К.3Р
М.Ш 1	-0,098	- 0,548* **	- 0,468* **	- 0,343* *	- 0,384* *	- 0,357* *	- 0,094	- 0,482* **
М.Ш 2	-0,166	-0,147	- 0,420* **	- 0,427* **	-0,260*	-0,215	0,078	-0,314*
М.Ш 3	-0,154	0,030	0,039	-0,070	0,104	-0,118	0,112	-0,005
М.Ш 4	-0,171	-0,295*	- 0,327* *	-0,275*	-0,284*	- 0,400* *	0,075	- 0,331* *
М.Ш 5	-0,114	-0,209	-0,167	- 0,338* *	-0,083	-0,233	0,216	-0,190
М.3 П	-0,171	- 0,341* *	- 0,399* *	- 0,405* *	-0,260*	- 0,382* *	0,093	- 0,381* *
С.3Р	0,406* *	0,467* **	0,556* **	0,499* **	0,425* **	0,478* **	0,189	0,615* **