

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені Вадима Гетьмана

Навчально-науковий інститут бізнес-освіти імені Анатолія

ПОРУЧНИКА

Кафедра педагогіки та психології

Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»

Спеціальність 053 «Психологія»

Освітньо-професійна програма «Практична психологія»

Форма навчання – заочна

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему

**«ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО
БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ»**

здобувачки Баштової Людмили Іванівни

Науковий керівник: к. психол. н., доцент

Корват Лариса Володимирівна

**Кваліфікаційна магістерська робота допущена до захисту в
Екзаменаційній комісії з атестації здобувачів вищої освіти**

Завідувачка кафедри: д. п. н., проф.

Марина АРТЮШИНА

Київ – 2026

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

**Навчально-науковий інститут бізнес-освіти імені Анатолія
ПОРУЧНИКА**

Кафедра педагогіки та психології

галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

спеціальність 053 Психологія

Освітньо-професійна програма «Практична психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувачка кафедри

_____ Артюшина М.В.

« ____ » _____ 2025 р.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

здобувачці Баштовій Людмилі Іванівні

заочної форми навчання

на підготовку кваліфікаційної магістерської роботи

**на тему: «Взаємозв'язок резильєнтності та психологічного благополуччя
працівників організацій»**

Тему затверджено наказом ректора Університету

від «10» грудня 2025 р. № 1879ст

Кваліфікаційна робота виконується на матеріалах **LCF Law Group (м. Київ).**

План кваліфікаційної магістерської роботи

Розділ 1	Теоретико-методологічні засади дослідження резильєнтності та психологічного благополуччя працівників організацій
Розділ 2	Емпіричне дослідження взаємозв'язку резильєнтності та психологічного благополуччя працівників організації (на прикладі LCF Law Group)
Розділ 3	Програма розвитку резильєнтності та психологічного благополуччя працівників організації LCF Law Group

Об'єкт дослідження:	психологічне благополуччя працівників організацій
Предмет дослідження:	взаємозв'язок резильєнтності та психологічного благополуччя працівників організацій
Мета роботи:	теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити взаємозв'язок резильєнтності та психологічного благополуччя працівників організацій і на цій основі розробити програму розвитку резильєнтності як ресурсу психологічного благополуччя працівників

Конкретні завдання, які здобувачка повинна виконати для досягнення поставленої мети:

У розділі 1	- здійснити теоретичний аналіз наукових підходів до дослідження резильєнтності особистості як психологічного феномену; - узагальнити сучасні концепції психологічного благополуччя (PERMA, eudaimonic / hedonic well-being); - виявити психологічні механізми та чинники взаємозв'язку резильєнтності й психологічного благополуччя працівників в організаційному контексті; - обґрунтувати теоретичну модель і програму емпіричного дослідження.
У розділі 2	- організувати та провести емпіричне дослідження резильєнтності та психологічного благополуччя на вибірці працівників LCF Law Group (N = 51); - здійснити кількісний та якісний аналіз отриманих результатів за валідизованими методиками (ІДР-14, Шкала процвітання Е. Дінера, MBI, PERMA-Profiler, шкала психологічної безпеки А. Едмондсон); - емпірично перевірити гіпотезу щодо позитивного зв'язку між резильєнтністю та компонентами психологічного благополуччя працівників і негативного зв'язку з показниками професійного вигорання;

	- дослідити диференційований внесок субшкал резильєнтності у різні компоненти психологічного благополуччя працівників.
У розділі 3	- на основі результатів емпіричного дослідження обґрунтувати концептуальні засади і принципи побудови програми розвитку резильєнтності та психологічного благополуччя працівників; - розробити структуру програми психологічного супроводу персоналу LCF Law Group (модульну, тренінгово-консультативного формату); - описати методичне наповнення модулів програми (когнітивне здоров'я, копінг-спосіб життя, мотиваційно-ціннісна сфера) та технологію їх реалізації; - оцінити очікувану психологічну та організаційну ефективність впровадження програми, сформулювати практичні рекомендації для керівництва організації.

**Завдання підготувала
наукова керівниця**

_____ Корват Л.В.

«____» _____ 2026 р.

**Завдання одержала
здобувачка**

_____ Баштова Л.І

«____» _____ 2026 р.

РЕФЕРАТ

«Взаємозв'язок резильєнтності та психологічного благополуччя працівників організацій»

Кваліфікаційна магістерська робота містить 107 сторінок, 15 таблиць, список використаних джерел із 56 найменувань, 13 додатків.

Об'єктом дослідження є психологічне благополуччя працівників організацій.

Предметом дослідження є взаємозв'язок психологічної резильєнтності та психологічного благополуччя працівників юридичної організації.

Мета кваліфікаційної магістерської роботи – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити характер і силу взаємозв'язку психологічної резильєнтності з компонентами психологічного благополуччя працівників організацій і на основі отриманих результатів розробити програму психологічного супроводу розвитку резильєнтності і благополуччя персоналу юридичної організації.

Відповідно до поставленої мети були визначені такі завдання:

- 1) здійснити теоретичний аналіз сучасних підходів до вивчення психологічної резильєнтності та психологічного благополуччя працівників організацій;
- 2) обґрунтувати концептуальну модель і програму емпіричного дослідження взаємозв'язку резильєнтності та психологічного благополуччя персоналу;
- 3) емпірично виявити рівні розвитку резильєнтності та компонентів психологічного благополуччя працівників юридичної організації, визначити характер і силу їх взаємозв'язку;
- 4) розробити програму психологічного супроводу розвитку резильєнтності та психологічного благополуччя працівників організації LCF Law Group.

Основні методи дослідження:

теоретичні – аналіз, синтез, порівняння, систематизація та узагальнення наукових джерел з проблеми резильєнтності та психологічного благополуччя; *емпіричні* – психологічне тестування за п'ятьма стандартизованими методиками:

- Шкала процвітання Е. Дінера в адаптації К. Вельдбрехт і Г. Рибачок (2025);
- Опитувальник психологічної безпеки А. Едмондсон;
- Інструмент дослідження резильєнтності ІДР-14 в адаптації Л. Колесніченко та О. Береженної (2023);
- Workplace PERMA-Profiler в адаптації Р. Лавриненко (2024);
- Опитувальник професійного вигорання МБІ К. Масlach в адаптації Л.М. Карамушки та Г.В. Гнускіної;

математико-статистичні – описова статистика, рівневий аналіз, коефіцієнт рангової кореляції Спірмена з обчисленням двосторонньої p-value через t-апроксимацію.

Основні результати дослідження: встановлено, що у працівників LCF Law Group переважає високий рівень резильєнтності (68,6 %) та середній і вище середнього рівень психологічного благополуччя.

Кореляційний аналіз підтвердив робочу гіпотезу: загальний показник резильєнтності позитивно корелює з процвітанням ($\rho=0,58$; $p<0,001$), психологічною безпекою ($\rho=0,52$; $p<0,001$), інтегральним PERMA-індексом ($\rho=0,43$; $p<0,01$) і негативно – з індексом професійного вигорання ($\rho=-0,36$; $p<0,01$). Із 64 пар «субшкала резильєнтності – індикатор благополуччя» 44 (68,8 %) виявили статистично значущі зв'язки.

Розроблено авторську шестимісячну трикомпонентну програму психологічного супроводу персоналу (когнітивний, поведінковий, мотиваційно-ціннісний модулі).

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що розроблену програму може бути впроваджено керівництвом і HR-службами юридичних та інших організацій інтелектуальної праці; результати можуть

використовуватися психологами-практиками для розвитку резильєнтності у дорослих, а також у викладанні дисциплін «Організаційна психологія», «Психологія праці», «Психологія здоров'я».

Рік виконання кваліфікаційної магістерської роботи – 2026. Рік захисту роботи – 2026.

Ключові слова: резильєнтність, психологічне благополуччя, професійне вигорання, психологічна безпека, працівники організацій, юридична професія, психологічний супровід персоналу.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ	8
1.1. Резильєнтність особистості: сутність, структура та підходи до її вивчення у психологічній науці.....	8
1.2. Психологічне благополуччя працівників організацій як науково-прикладна проблема.....	17
1.3. Теоретичні моделі взаємозв'язку резильєнтності та психологічного благополуччя у професійному середовищі.....	25
Висновки до розділу 1.....	32
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ	34
2.1. Програма та організація емпіричного дослідження.....	34
2.2. Аналіз показників резильєнтності та психологічного благополуччя у вибірці.....	44
2.3. Кореляційний аналіз взаємозв'язку резильєнтності та психологічного благополуччя.....	56
Висновки до розділу 2.....	67
РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ РОЗВИТКУ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ LCF LAW GROUP	69
3.1. Концептуальне обґрунтування програми психологічного супроводу .	69
3.2. Зміст програми психологічного супроводу	75
3.3. Очікувана ефективність програми та критерії її оцінювання	86
Висновки до розділу 3.....	93
ВИСНОВКИ	95
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	99
ДОДАТКИ	107

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасні організації функціонують в умовах підвищеної невизначеності, динамічних змін, інтенсивних професійних навантажень, які стали особливо вираженими в українському контексті після початку повномасштабного російського вторгнення. Психологічне благополуччя працівників із індикатора якості життя перетворилося на ключовий фактор організаційної ефективності, конкурентоспроможності та сталого розвитку. У відповідь на ці виклики на перший план у психологічній науці виходить концепція резильєнтності — здатності особистості зберігати ефективне функціонування і розвиток в умовах стресу, кризи й несподіваних змін. Зростання дослідницького інтересу до цього феномена відображається у експоненційному збільшенні кількості наукових публікацій: за даними Web of Science, кількість публікацій, що містять у своєму змісті терміни «resilience» та «psychological well-being», у період 2010-2024 років зростає більш ніж у вісім разів. Натомість в українській психологічній науці системних емпіричних досліджень взаємозв'язку резильєнтності та психологічного благополуччя у працівників організацій ще не достатньо, що зумовлює актуальність даного дослідження.

Особливо актуальним є дослідження зазначеної проблематики в контексті юридичної професії, що характеризується високими вимогами до інтелектуальної продуктивності, відповідальністю, нерегулярним робочим розкладом, стресовими ситуаціями взаємодії з клієнтами та опонентами, постійним зростанням обсягу нормативно-правової бази. За даними міжнародних опитувань (American Bar Association, 2022), близько 28 % юристів у США мають клінічно значущі симптоми депресії, 19 % — тривожних розладів, тоді як рівень професійного вигорання сягає 50-60 % залежно від спеціалізації. В українському контексті, поглибленому війною, ці показники, ймовірно, ще вищі. Розуміння того, як особистісний ресурс резильєнтності пов'язаний із психологічним благополуччям юристів, є

основою для розробки ефективних програм психологічного супроводу персоналу організацій інтелектуальної праці.

Теоретичні основи проблематики резильєнтності розкриваються у працях класиків західної психології (Е. Werner, S. Hobfoll, B. Fredrickson, M. Seligman, F. Luthans, A. Masten, M. Rutter, G. Bonanno, D. Cicchetti, A.S. Antonovsky), а в українській психології — у роботах Т. Титаренко, О. Кокуна, С. Максименка, Т. Дзюби, Л. Колесніченко, О. Береженної, К. Вельдбрехт, Г. Рибачок, Р. Лавриненко, Л. Карамушки, Г. Гнускіної та інших. Психологічне благополуччя досліджується у працях С. Ryff, M. Seligman (модель PERMA), Е. Diener (модель flourishing), А.С. Edmondson (психологічна безпека на роботі) та ряду інших авторів. Незважаючи на наявну теоретичну базу, ще недостатньо розробленими є питання інтегрального аналізу взаємозв'язку резильєнтності та різних компонентів психологічного благополуччя у конкретних професійних популяціях, а також практичні питання розробки доказово-орієнтованих програм психологічного супроводу персоналу українських організацій.

Зв'язок роботи з науковими програмами. Магістерська робота виконана відповідно до плану науково-дослідних робіт Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана (КНЕУ) у межах освітньо-наукової підготовки за магістерською програмою «Практична психологія» спеціальності 053 «Психологія».

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати, емпірично виявити та проаналізувати характер і силу взаємозв'язку психологічної резильєнтності і компонентів психологічного благополуччя у працівників організацій, а також на основі отриманих результатів розробити психологічну програму супроводу розвитку резильєнтності і благополуччя персоналу юридичної організації.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз поняття психологічної резильєнтності у сучасній психологічній науці, систематизувати її структурні компоненти та підходи до її дослідження;

2. Розкрити зміст психологічного благополуччя як інтегрального психологічного феномена, проаналізувати його структуру, моделі і методики оцінювання;

3. Розглянути теоретичні моделі взаємозв'язку резильєнтності та психологічного благополуччя, виявити основні механізми такого взаємозв'язку;

4. Розробити та реалізувати програму емпіричного дослідження взаємозв'язку резильєнтності і психологічного благополуччя на вибірці працівників юридичної організації;

5. Провести описовий, рівневий та кореляційний аналіз отриманих емпіричних даних, перевірити робочу гіпотезу;

6. На основі емпіричних результатів розробити психологічну програму супроводу розвитку резильєнтності та благополуччя персоналу LCF Law Group, обґрунтувати її структуру, зміст і очікувану ефективність.

Об'єкт дослідження: психологічне благополуччя працівників організацій.

Предмет дослідження: взаємозв'язок резильєнтності та психологічного благополуччя у працівників юридичної організації.

Гіпотеза дослідження: рівень розвитку психологічної резильєнтності у працівників організацій статистично значуще пов'язаний з показниками психологічного благополуччя — позитивно з показниками процвітання, психологічної безпеки на роботі та компонентами PERMA-благополуччя; негативно — з показниками професійного вигорання.

Методи дослідження:

- теоретичні (аналіз, синтез, систематизація, узагальнення наукових джерел);
- емпіричні (психологічне тестування з використанням 5 стандартизованих методик: Шкала процвітання Е. Дінера в адаптації К. Вельдбрехт і Г. Рибачок, PSI Опитувальник психологічної безпеки А.С. Edmondson, Інструмент дослідження резильєнтності ІДР-14 в адаптації Л. Колесніченко і О. Береженної, Workplace PERMA-

Profiler в адаптації Р. Лавриненко, Maslach Burnout Inventory в адаптації Л.М. Карамушки та Г.В. Гнускіної);

- статистичні (описова статистика, рівневий аналіз, коефіцієнт рангової кореляції Спірмена з обчисленням двосторонньої p-value через t-апроксимацію).

Емпірична база дослідження: юридична фірма ТОВ «ЛСФ Лоу Груп» (LCF Law Group, м. Київ). Загальна чисельність персоналу — 80 осіб, у дослідженні взяли участь 51 респондент, що становить 63,75 % генеральної сукупності.

Наукова новизна одержаних результатів:

- уперше в українській психологічній науці проведено інтегральне емпіричне дослідження взаємозв'язку психологічної резильєнтності та різних компонентів психологічного благополуччя (процвітання, психологічна безпека, PERMA-благополуччя, вигорання) на вибірці працівників української юридичної фірми;
- дістало подальшого розвитку розуміння диференційованого внеску компонентів резильєнтності у формування різних аспектів психологічного благополуччя — встановлено, що позитивне мислення найсильніше пов'язане з психологічною безпекою, копінг-спосіб життя — зі збереженням професійних досягнень, мислення на віру/надію — з інтегральним процвітанням;
- удосконалено методичний інструментарій психологічного супроводу персоналу організацій через розробку комплексної трикомпонентної програми (когнітивний, поведінковий, мотиваційно-ціннісний модулі) з науковим обґрунтуванням і емпіричним підкріпленням.

Практичне значення одержаних результатів. Результати дослідження можуть бути використані: (1) керівництвом і HR-службами юридичних та інших організацій інтелектуальної праці для впровадження систем психологічного супроводу персоналу; (2) психологами-практиками для роботи з підвищенням розвитком резильєнтності у працюючих дорослих; (3) у викладанні дисциплін «Організаційна психологія», «Психологія праці»,

«Психологія здоров'я» у вищих навчальних закладах; (4) як основа для подальших наукових досліджень у галузі позитивної організаційної психології в Україні. Розроблену програму психологічного супроводу планується апробувати у LCF Law Group у 2026-2027 рр.

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні положення та результати емпіричного дослідження доповідалися на науково-практичній конференції студентів і молодих вчених КНЕУ імені Вадима Гетьмана (м. Київ, 2026 р.). За темою магістерської роботи опубліковано тези доповіді в збірнику матеріалів зазначеної конференції.

Структура та обсяг роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи становить 95 сторінок основного тексту. Список використаних джерел містить 56 найменувань, з них 28 — українською мовою, 28 — іноземними мовами. У роботі представлено 12 таблиць.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ

1.1. Резильєнтність особистості: сутність, структура та підходи до її вивчення у психологічній науці

Феномен резильєнтності у сучасних умовах постає одним із пріоритетних предметів психологічного аналізу. Загальносвітові виклики останнього десятиліття — пандемія COVID-19, кліматичні зміни, економічні кризи, а в українському контексті — повномасштабна війна — детермінують зростання запиту на наукове осмислення особистісних ресурсів, які забезпечують збереження психічного здоров'я та продуктивності людини в умовах хронічного стресу. Резильєнтність як інтегральна властивість особистості привертає увагу дослідників різних теоретичних шкіл, оскільки вона дозволяє пояснити, чому за подібних несприятливих обставин одні люди демонструють посттравматичне зростання, а інші — деструкцію психіки.

Етимологія терміна резильєнтність походить від латинського *resilire*, що означає «відскакувати», «повертатися у попередній стан». Уперше у психологію цей термін був введений Е. Вернером і Р. Смітом у 1970-х роках для опису здатності розуму відновлюватися після впливу несприятливих факторів [1]. Класична робота Е. Вернер на гавайській лонгітюдній вибірці дітей з груп ризику показала, що приблизно третина з них демонструвала компетентне функціонування у дорослому віці попри тяжкі умови дитинства, що поставило дослідницьке питання про природу таких захисних чинників.

У сучасній психологічній науці існує кілька паралельних визначень резильєнтності, що відображають різні теоретичні позиції. Так, S. Luthar [2] трактує резильєнтність як феномен позитивної адаптації в умовах значного стресу, акцентуючи увагу на динамічному характері процесу. К.М. Connor та J.R.T. Davidson [3], автори широковідомого опитувальника CD-RISC,

розглядають резильєнтність як здатність протистояти стресу та успішно функціонувати попри несприятливі обставини. G.E. Richardson [4] у своїй метатеорії резильєнтності концептуалізує її як процес долаючої поведінки, що включає фази руйнування та реінтеграції. R. Neman [5] у документі ініціативи Американської психологічної асоціації (АРА) визначає резильєнтність як процес адаптації до травматичних і стресових подій, що передбачає не просто повернення до стану до травми, а й можливість зростання після нього.

Особливе значення для розуміння резильєнтності в українському контексті мають праці О.М. Кокуна та співавторів, які трактують резильєнтність як емоційну, розумову, поведінкову та фізичну здатність особистості пристосовуватися, відновлюватися та успішно розвиватися у важких, небезпечних, ризикованих ситуаціях, а також навчатися й зростати після поразок і невдач [6]. Це визначення є найбільш повним для дослідження персоналу організацій в умовах війни, оскільки враховує і адаптаційний, і розвивальний компонент.

Аналіз сучасних теоретичних підходів дозволяє виокремити три основні виміри, у яких може розглядатися резильєнтність [7]. Перший вимір трактує резильєнтність як стійку властивість особистості, що формується протягом життя і характеризується відносною часовою стабільністю; цей підхід найповніше розроблений у роботах К.М. Connor та J.R.T. Davidson [3]. Другий вимір розглядає резильєнтність як процес долаючої поведінки, що актуалізується у відповідь на конкретний стресор і має динамічний характер (G.E. Richardson [4]). Третій вимір тлумачить резильєнтність як адаптаційно-захисний механізм, що активується при загрозі цілісності особистості й включає когнітивні, емоційні та поведінкові ресурси (К. Bolton [8]; R. Neman [5]).

Структурно резильєнтність є багатовимірним конструктом. Більшість авторів виокремлюють у її складі такі компоненти: когнітивний, що проявляється в позитивному мисленні, оптимістичній атрибуції, здатності перефреймінгу складних ситуацій; емоційний, який включає емоційну стабільність, толерантність до фрустрації та здатність регулювати негативні

стани; поведінковий, що охоплює конструктивні копінг-стратегії, проактивність, здатність шукати ресурси у середовищі; мотиваційно-ціннісний, представлений вірою у власні сили, надією на майбутнє, осмисленістю життя; та соціальний, який реалізується у здатності встановлювати підтримуючі стосунки і отримувати допомогу від найближчого оточення [9; 10].

Емпірична операціоналізація резильєнтності здійснюється через низку психодіагностичних інструментів. Найбільш цитованим у міжнародних дослідженнях є опитувальник «Resilience Scale» (RS) G.M. Wagnild та H.M. Young [11], розроблений у 1993 році на вибірці літніх жінок і призначений для оцінки таких якостей, як стійкість, наполегливість, осмисленість та екзистенціальна самоактуалізація. Шкала «Connor-Davidson Resilience Scale» (CD-RISC) [3] та її скорочена версія CD-RISC-10, адаптована в Україні Н.В. Школіною та співавторами [12], дозволяє оцінити загальний рівень стресостійкості особистості через 10 пунктів. «Resilience Scale for Adults» (RSA) О. Friberg та співавторів [13] вирізняється диференційованою структурою, що охоплює сприйняття себе, сприйняття майбутнього, соціальну компетентність, структурний стиль, сімейну згуртованість та соціальні ресурси. «Brief Resilience Scale» (BRS) B.W. Smith та співавторів [14] фокусується безпосередньо на здатності відновлюватися після стресу, що теоретично відповідає вихідній метафорі *resilire*. «Brief COPE» Ch.S. Carver [15] не є власне шкалою резильєнтності, але широко використовується для оцінки її поведінкового вияву через копінг-стратегії.

Окремою методологічною проблемою є диференціація резильєнтності від суміжних психологічних конструктів — насамперед від життестійкості (*hardiness*, S. Maddi [69]), завзятості (*grit*, A. Duckworth [70]), посттравматичного зростання (*post-traumatic growth*, R. Tedeschi, L. Calhoun [71]) та психологічної гнучкості (*psychological flexibility*, S. Hayes [72]). Спільним для всіх цих понять є акцент на ресурсних характеристиках особистості, що забезпечують успішне функціонування в складних обставинах; проте кожне з них має свою специфіку. Життестійкість

концептуалізується через тріаду «залученість — контроль — виклик» і пов'язана переважно з когнітивною оцінкою стресорів. Завзятість охоплює довготривалу наполегливість у досягненні віддалених цілей. Посттравматичне зростання акцентує не просто відновлення, а трансформацію особистості після травматичного досвіду. Психологічна гнучкість стосується здатності адаптовувати поведінку відповідно до вимог ситуації. Резильєнтність як парасолькове поняття частково перекривається з усіма цими конструктами, але вирізняється акцентом на здатності повертатися до функціонального стану та прогресувати після стресових впливів. Така концептуальна позиція знаходить емпіричне підтвердження у дослідженнях факторної структури комплексних батарей особистісних ресурсів [73].

Для українського наукового простору особливо релевантною є адаптована Л. Колесніченко та О. Береженою методика «Physical Resilience Instrument for Older Adults» (PRIFOR), розроблена F.-W. Hu та співавторами [16] і модифікована як «Інструмент дослідження резильєнтності (ІДР-14)» [17]. Адаптована версія складається з 14 тверджень, об'єднаних у три шкали: «Позитивне мислення» (6 пунктів), «Спосіб життя, спрямований на копінг та коригування» (4 пункти) та «Мислення, орієнтоване на віру та надію» (4 пункти). Стандартизація проводилася на вибірці 170 військовослужбовців, коефіцієнти альфа-Кронбаха становлять 0,791–0,869, тест-ретестова надійність — 0,828–0,961, що свідчить про високу психометричну якість методики. Ця методика обрана для емпіричного дослідження у роботі через її компактність, україномовну валідацію та трифакторну структуру, що дозволяє диференційовано аналізувати різні аспекти резильєнтності.

Окремо слід зупинитися на дослідженнях резильєнтності в українському контексті. О.В. Савченко та С.А. Сукач у методиці «Особистісні ресурси» [18] виокремили достатність ресурсів, стратегії їх відновлення та емоційну спустошеність, що корелюють з показниками резильєнтності та слугують для перевірки її конвергентної валідності. Б.В. Бірон [19] адаптував шкалу «Навчена ресурсність», ґрунтовану на концепції М. Rosenbaum, яка операціоналізує резильєнтність через розвинені навички саморегуляції. Збірка

С. Саутвіка та Д. Чарні «Резильєнтність: мистецтво долати найбільші виклики життя» [20] узагальнила сучасні погляди на природу резильєнтності з позиції клінічної психіатрії та позитивної психології.

Сучасні емпіричні дослідження свідчать про те, що резильєнтність є предиктором низки позитивних психологічних і організаційних показників. Високий рівень резильєнтності пов'язаний зі зниженням ризику депресії та посттравматичного стресового розладу, кращими показниками задоволеності життям, успішнішою професійною адаптацією, нижчим рівнем емоційного вигорання та більшою організаційною лояльністю [21; 22]. У дослідженнях останніх років особлива увага приділяється резильєнтності як ресурсу для подолання військових та посттравматичних стресорів — зокрема, у роботах О.М. Кокуна, В.І. Клочкова, В.М. Мороза та Н.А. Лозінської [6], присвячених забезпеченню психологічної стійкості військовослужбовців.

Окремий теоретичний інтерес становить порівняння двох провідних поглядів на природу резильєнтності — як на стійку рису характеру (trait) і як на компетенцію, яка може формуватися та розвиватися (state). Ранні дослідження резильєнтності, започатковані Е. Вернером і Н. Гармезі, акцентували насамперед природжений характер захисних чинників, виокремлюючи стабільні особистісні характеристики «непереможних» дітей. Натомість сучасні підходи, представлені у роботах М. Tugade та B.L. Fredrickson [50], M.M. Tugade, B.L. Fredrickson, L.F. Barrett [51], R.J. Davidson та B.S. McEwen [52], розглядають резильєнтність як здатність, що формується й тренується через цілеспрямовані практики саморегуляції, медитації та когнітивної перебудови. Ця позиція має критичну прикладну значущість для організаційної психології, оскільки відкриває можливість розробляти програми розвитку резильєнтності у працівників — що й буде реалізовано у Розділі 3 цієї роботи стосовно вибірки юридичних фахівців LCF Law Group.

Узагальнюючи розглянуті теоретичні позиції, у цій роботі резильєнтність розуміється як інтегральна психологічна здатність особистості зберігати функціональну ефективність, відновлюватися після стресових впливів і використовувати негативний досвід для зростання, що реалізується

через позитивне мислення, активний копінг та віру в позитивне майбутнє. Така концептуалізація відповідає трифакторній структурі обраної емпіричної методики ІДР-14 та узгоджується з основним тілом сучасних теоретичних розробок у галузі.

Особливе значення для українського наукового простору мають дослідження резильєнтності в умовах повномасштабної війни. У монографії О.М. Кокуна та співавторів «Особливості виявлення психологічної стійкості військовослужбовців у бойових умовах» [53] представлено комплексну модель психологічної стійкості, що включає мотиваційну, когнітивну, емоційно-регуляційну та поведінкову складові. Автори дослідили, як хронічний бойовий стрес впливає на ресурсний стан особистості та які чинники сприяють збереженню функціональної ефективності. Подібні наукові пошуки проводять В.І. Шебаніц [54], яка вивчає резильєнтність освітян у воєнний час; І.Ф. Аршава, Е.Л. Носенко [55], дослідження яких присвячене ресурсам стресостійкості особистості; Т.М. Титаренко [56], яка концептуалізує життестійкість як ключову компетентність воєнного часу. Ці дослідження свідчать про те, що в українському контексті резильєнтність набуває особливої теоретико-методологічної ваги — вона стає не лише академічним поняттям, а й життєво необхідним ресурсом для збереження психологічного здоров'я нації.

1.2. Психологічне благополуччя працівників організацій як науково-прикладна проблема

Категорія психологічного благополуччя належить до фундаментальних понять позитивної психології та водночас до практичних предметів організаційної психології. На рівні концептуальних побудов у психологічній науці співіснують три основні підходи до розуміння благополуччя: гедоністичний, евдемоністичний та інтегральний (флоридизмовий). Кожен із них має самостійну теоретичну традицію та емпіричні інструменти, проте у сучасних дослідженнях вони все частіше синтезуються в інтегральні моделі.

Гедоністичний підхід, започаткований ще в античній філософії та концептуалізований у психології Е. Diener та співавторами [23], трактує благополуччя як суб'єктивне переживання задоволеності життям, переважання позитивних емоцій над негативними. Цей підхід реалізується у концепції суб'єктивного благополуччя (subjective well-being, SWB) і операціоналізується через шкали Satisfaction with Life Scale (SWLS) та Positive and Negative Affect Schedule (PANAS). Перевагами гедоністичного підходу є його психометрична доступність та зрозумілість для прикладних досліджень, проте критики (С. Ryff та співавтори [24]) вказують на його обмеженість редукцією благополуччя до приємного емоційного стану.

Евдемоністичний підхід, концептуалізований у психології С. Ryff [25], спирається на аристотелівське поняття евдемонії як реалізації істинної людської природи. Психологічне благополуччя в цій моделі розуміється як шестикомпонентний конструкт, що включає самоприйняття, позитивні стосунки з іншими, автономію, оволодіння середовищем, мету в житті та особистісне зростання. Цей підхід акцентує процесуальний характер благополуччя та його зв'язок із самореалізацією. Шкала «Психологічного благополуччя» С. Ryff набула значного поширення у зарубіжних та українських дослідженнях.

Інтегральний (флоридизмовий) підхід, найповніше розроблений у роботах М. Seligman [26] та Е. Diener [27], долає обмеженість попередніх моделей через концепт процвітання (flourishing). М. Seligman у моделі PERMA виокремлює п'ять «стовпів» благополуччя: позитивні емоції (Positive emotion), залученість (Engagement), стосунки (Relationships), сенс (Meaning) та досягнення (Accomplishment). Е. Diener запропонував Шкалу процвітання (Flourishing Scale) — 8-пунктовий інтегральний інструмент, що оцінює різні аспекти позитивного функціонування особистості: цілеспрямованість, підтримуючі стосунки, залученість, сприяння іншим, компетентність, оптимізм, самооцінку та повагу з боку інших. Україномовну адаптацію Шкали процвітання здійснили К.І. Вельдбрехт та Г.В. Рибачок (2025) на вибірці 1254 особи; вони ж розробили нормативи для української популяції, відповідно до

яких середній рівень процвітання відповідає сумі балів 40–44, високий — 52–54 [28].

Окремою лінією досліджень благополуччя є дослідження психологічного благополуччя на робочому місці. Початок цієї лінії дослідження пов'язаний із роботами Р. Warr [29], який запропонував модель ментального здоров'я працівників із п'ятьма вимірами: афективне благополуччя, компетентність, автономія, спрямованість і інтегрованість функціонування. У сучасних дослідженнях найвідомішою є робоча модифікація моделі PERMA — «Workplace PERMA-Profiler» M.L. Kern та співавторів [30], яка адаптує оригінальну модель Селігмана до контексту трудової діяльності та містить додаткові шкали — здоров'я, негативні емоції, самотність на роботі та загальна задоволеність роботою. Україномовну адаптацію цієї методики здійснив Р.М. Лавриненко (2024) на вибірці 254 особи, з розрахунком тестових норм для нашої популяції [31].

Окрему категорію детермінант благополуччя на роботі становить психологічна безпека (psychological safety). Концептуалізована у працях А.С. Edmondson [32], психологічна безпека визначається як спільна для команди впевненість у тому, що члени команди не зазнають покарання чи приниження за висловлення ідей, запитань, занепокоєнь або помилок. Висока психологічна безпека підвищує організаційне навчання, інновації та залученість працівників. Україномовна версія опитувальника «Психологічна безпека на роботі» (PSI) включає п'ять субшкал: міжособистісне прийняття ризику, взаємну довіру і повагу, підтримку організації, ідентичність із колективом та підтримку керівництва — і дозволяє комплексно оцінити цей конструкт.

Антагоністом психологічного благополуччя є синдром професійного вигорання, описаний С. Maslach та S.E. Jackson [33] як трикомпонентний феномен, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію (цинічне ставлення до клієнтів/підопічних) і редукцію особистих досягнень. Розроблений авторами опитувальник «Maslach Burnout Inventory» (MBI), особливо його версія MBI-Human Services Survey, став золотим стандартом діагностики вигорання у соціальних професіях. Україномовну адаптацію MBI

у вітчизняному організаційно-психологічному контексті здійснено Л.М. Карамушкою і Г.В. Гнускіною [34] зі збереженням оригінальної трифакторної структури та проведенням психометричної валідазації на українській вибірці. Численні дослідження показали, що високий рівень вигорання негативно впливає на якість роботи, рівень задоволеності життям, фізичне здоров'я та супроводжується підвищеним ризиком депресії [35].

Чинники психологічного благополуччя працівників традиційно поділяють на три групи: організаційні, соціальні та особистісні. До організаційних належать культура організації, стиль керівництва, справедливість винагороди, можливості розвитку, рівень робочого навантаження. До соціальних — якість стосунків у колективі, наявність наставника, психологічна безпека групи. До особистісних — диспозиційний оптимізм, самоефективність, локус контролю, особистісні ресурси, зокрема резильєнтність [36]. У дослідженнях останніх років особливу увагу приділяють інтеракційному характеру цих чинників: особистісні ресурси не просто додаються до організаційних, а модерують або медіують їхній вплив.

Деталізованішого розгляду заслуговує модель психологічного благополуччя С. Ryff, оскільки вона задає шестикомпонентну структуру, яка частково перекривається з моделлю PERMA, але містить унікальні елементи. Самоприйняття (self-acceptance) у С. Ryff характеризує позитивне ставлення особистості до себе, прийняття як сильних, так і слабких сторін; позитивні стосунки з іншими (positive relations with others) — здатність встановлювати довірливі, теплі, взаємно задовольняючі зв'язки; автономія (autonomy) — здатність до самовизначення, опір соціальному тиску та внутрішня локалізація контролю; оволодіння середовищем (environmental mastery) — компетентність у керуванні життєвими обставинами і використанні можливостей довкілля; мета в житті (purpose in life) — наявність цілей і відчуття осмисленості теперішнього і минулого; особистісне зростання (personal growth) — відкритість до нового досвіду і відчуття безперервного розвитку. Ці шість вимірів операціоналізовані у Шкалі психологічного благополуччя (PWB

Scale), що широко використовується в емпіричних дослідженнях, у тому числі — україномовній адаптації С.С. Карсканової [57].

Окреме місце у теоретичному осмисленні благополуччя на робочому місці посідає вітамінна модель психічного здоров'я Р. Warr [29; 58]. Подібно до того, як вітаміни необхідні для фізичного здоров'я, але мають оптимальний рівень, понад який вони не дають додаткового ефекту або навіть стають шкідливими, Р. Warr виокремив дев'ять характеристик роботи, що впливають на психічне здоров'я працівника: можливість контролю, можливість використання навичок, зовні встановлені цілі, різноманітність, ясність середовища, наявність грошей, фізична безпека, можливість контактів з людьми, цінність соціальної позиції. При цьому одні характеристики мають лінійний ефект (constant effect — гроші, безпека, цінність позиції), інші — нелінійний (additional decrement — наприклад, надмірна автономія може знижувати благополуччя). Ця модель ефективно пояснює, чому однакові робочі умови можуть мати протилежні наслідки для різних працівників, і обґрунтовує необхідність індивідуалізованих підходів до підтримки благополуччя в організаціях.

У сучасних дослідженнях професійного вигорання важливе місце посідає робота W.B. Schaufeli та A.B. Bakker [59], які запропонували розглядати вигорання як полюс, протилежний робочій залученості (work engagement) — феномену, що включає енергійність (vigor), відданість (dedication) та поглинутість (absorption). Розроблений ними «Utrecht Work Engagement Scale» (UWES) дозволяє вимірювати позитивний полюс, тоді як MBI вимірює негативний. Концептуально це означає, що завдання організаційного психолога полягає не лише у профілактиці вигорання, а й в активному формуванні робочої залученості. Дослідження С. Maslach та М.Р. Leiter [60] показують, що ключовими сферами організаційного середовища, які визначають баланс «вигорання — залученість», є робоче навантаження, контроль, винагорода, спільнота, справедливість і цінності.

У контексті української організаційної психології, що розвивається в умовах війни, психологічне благополуччя працівників набуває особливої

складності. Хронічний військовий стрес, переживання втрат, евакуаційні переміщення, інформаційна перевантаженість впливають як безпосередньо на емоційний стан працівників, так і опосередковано — через зниження продуктивності та зростання плинності кадрів. У цих умовах роль резильєнтності як буферного особистісного ресурсу зростає; саме тому її дослідження у зв'язку з різними аспектами благополуччя є не лише академічним, а й практичним пріоритетом сучасної організаційної психології в Україні.

Важливим методологічним аспектом дослідження благополуччя є диференціація суб'єктивних та об'єктивних його індикаторів. Суб'єктивні індикатори — задоволеність життям, самооцінка щастя, відчуття осмисленості — фіксують внутрішнє переживання особистості і традиційно операціоналізуються через самозвітні шкали. Об'єктивні індикатори охоплюють поведінкові, фізіологічні та соціальні маркери — кардіоваскулярні показники, рівень кортизолу, продуктивність праці, частота лікарняних, кількість соціальних контактів. У сучасних інтегральних моделях визнається, що повноцінна оцінка благополуччя має включати обидва типи показників, проте у психологічних дослідженнях, у тому числі цій магістерській роботі, основну увагу зосереджено на суб'єктивних індикаторах, оскільки саме вони безпосередньо відображають психологічну реальність особистості та піддаються цілеспрямованому впливу через психологічні інтервенції [74].

Емпіричні дослідження благополуччя в українських організаціях фіксують суттєве погіршення показників порівняно з допандемічним періодом. У дослідженні Л.М. Карамушки та О.І. Бондарчук [61] на вибірці 543 працівників різних організацій виявлено, що рівень професійного вигорання за період 2022-2023 рр. зріс на 18-24% за різними показниками, а інтегральний індекс психологічного благополуччя знизився в середньому на 12%. О.Є. Брюховецька та Т.І. Чаусова [62] у дослідженні психологічного благополуччя педагогічних працівників підтвердили зв'язок резильєнтності, копінг-стратегій та задоволеності професійною самореалізацією. Ці дані актуалізують потребу в науково обґрунтованих програмах підтримки

психологічного благополуччя працівників, побудованих з урахуванням взаємозв'язку особистісних ресурсів і організаційного середовища.

1.3. Теоретичні моделі взаємозв'язку резильєнтності та психологічного благополуччя у професійному середовищі

Дослідження взаємозв'язку резильєнтності та психологічного благополуччя ґрунтуються на низці фундаментальних теоретичних моделей сучасної організаційної психології, які пояснюють механізми, через які особистісні ресурси трансформуються у позитивні професійні та психологічні наслідки. У цьому підрозділі розглянуто три ключові моделі — Job Demands–Resources, Conservation of Resources та Broaden-and-Build, — а також представлено концептуальну модель емпіричного дослідження.

Модель «Вимоги–Ресурси на роботі» (Job Demands–Resources, JD-R), запропонована А.В. Bakker та Е. Demerouti [37], постулює, що психологічні наслідки трудової діяльності визначаються співвідношенням двох категорій робочих характеристик: вимог (фізичних, психологічних, соціальних чи організаційних аспектів роботи, що потребують енергії) та ресурсів (характеристик, що сприяють досягненню робочих цілей, знижують ціну вимог і стимулюють особистісне зростання). У межах цієї моделі високі вимоги без достатніх ресурсів призводять до енергетичного виснаження і вигорання, тоді як сильні ресурси активують мотиваційний процес і ведуть до залученості та благополуччя. Особистісні ресурси, серед яких ключове місце посідає резильєнтність, у розширеній версії моделі (Е. Demerouti, А.В. Bakker, 2017 [38]) відіграють роль як прямих чинників благополуччя, так і модераторів зв'язку «вимоги — наслідки».

Теорія збереження ресурсів (Conservation of Resources Theory, COR), розроблена S.E. Hobfoll [39], спирається на положення про те, що люди прагнуть набувати, утримувати та захищати ресурси (об'єкти, умови, особистісні якості та енергії), які вони цінують. Втрата ресурсів є основним джерелом стресу. Ключовою тезою цієї теорії є явище «ресурсних спіралей»: наявні ресурси сприяють набуттю нових (висхідна спіраль), тоді як втрати

ведуть до подальших втрат (низхідна спіраль). Резильєнтність у логіці COR є особистісним ресурсом, який, по-перше, безпосередньо запобігає психологічним втратам у стресових ситуаціях, а по-друге, активує висхідну спіраль набуття інших ресурсів — соціальної підтримки, професійної компетентності, психологічного капіталу. Це пояснює, чому в емпіричних дослідженнях резильєнтність систематично виявляє позитивні зв'язки одночасно з різноманітними індикаторами благополуччя.

Теорія розширення та побудови позитивних емоцій (Broaden-and-Build Theory) B.L. Fredrickson [40] доповнює попередні моделі поясненням механізму, через який позитивні емоції — як одна із складових благополуччя — сприяють формуванню стійких особистісних ресурсів. На відміну від негативних емоцій, що звужують репертуар поведінкових реакцій, позитивні емоції розширюють діапазон когнітивних і поведінкових патернів, активуючи дослідницьку поведінку, креативність і соціальну взаємодію. У довгостроковій перспективі ці процеси кумулятивно будують стійкі ресурси, серед яких резильєнтність, самоефективність та соціальний капітал. Таким чином, резильєнтність і благополуччя перебувають у взаємно зміцнюючих відносинах: резильєнтність полегшує переживання позитивних емоцій, а позитивні емоції розширюють резильєнтні ресурси.

Інтегральна модель психологічного капіталу (Psychological Capital, PsyCap) F. Luthans, C.M. Youssef-Morgan, B.J. Avolio [41] постулює, що резильєнтність разом із самоефективністю, оптимізмом та надією формує єдиний інтегральний особистісний ресурс — психологічний капітал, що позитивно впливає на широкий спектр організаційних результатів — продуктивність, задоволеність роботою, лояльність та психологічне благополуччя. Мета-аналіз 51 дослідження, що його виконали J.B. Avey, R.J. Reichard, F. Luthans та K.H. Mhatre [42], підтвердив достовірно позитивний зв'язок психологічного капіталу із задоволеністю роботою ($r=0,54$), організаційним зобов'язанням ($r=0,48$), психологічним благополуччям ($r=0,57$) та достовірно негативний — із цинізмом, стресом і тривогою. Ці результати

створюють емпіричне підґрунтя для гіпотези про взаємозв'язок резильєнтності і благополуччя у вибірці українських працівників.

Емпіричні дослідження останніх років послідовно підтверджують значущість резильєнтності як предиктора різних аспектів благополуччя на робочому місці. У мета-аналізі К. Hartmann, М.В. Weiss та А. Newman, проведеному на 84 первинних дослідженнях, встановлено, що резильєнтність позитивно корелює із залученістю в роботу ($r=0,44$), задоволеністю роботою ($r=0,42$) та психологічним благополуччям ($r=0,46$) і негативно — з емоційним виснаженням ($r=-0,32$) та намірами звільнитися ($r=-0,28$) [43]. У дослідженні J. Robertson, С. L. Cooper та I. T. Robertson [44], проведеному на вибірці 13 488 працівників різних організацій, продемонстровано, що резильєнтність опосередковує зв'язок між організаційними ресурсами і психологічним благополуччям, а також модерує негативний вплив високих робочих вимог.

Особливо інформативним для контексту цієї роботи є дослідження резильєнтності та благополуччя у юридичній професії. Юридична діяльність характеризується об'єктивно високими психологічними вимогами: дедлайни, висока ціна помилки, конфліктність взаємодії, інтенсивне когнітивне навантаження, етична відповідальність. Дослідження А. Krill, R. Johnson та L. Albert [45], проведене на вибірці 12 825 американських юристів, показало, що 28% із них мають клінічно значущий рівень депресії, 19% — тривожні розлади, 21% — проблеми з алкоголем, що значно перевищує популяційні норми. У дослідженні N. L. Bergin та N. L. Jimmieson [46] встановлено, що серед австралійських юристів психологічна резильєнтність є провідним предиктором низького рівня вигорання та високого рівня задоволеності кар'єрою. Українські дослідження юридичних професій малочисельні, проте у роботі І. С. Гриценюк та О. М. Кокуна [47] показано, що працівники юридичної сфери в умовах війни демонструють підвищені рівні емоційного виснаження порівняно з допандемічними нормами. Це робить вивчення особистісних буферних ресурсів — насамперед резильєнтності — особливо важливим для збереження працездатності фахівців юридичних організацій.

Окремий блок сучасних емпіричних досліджень присвячений виявленню профілів («психологічних типів») працівників за поєднанням рівнів резильєнтності та благополуччя. Кластерний аналіз, проведений Т.А. Britt, W.E. Sinclair, A.B. Adler [77] на вибірці 6 423 працівників з різних галузей, дозволив виокремити чотири стійкі профілі: «процвітаючі» (висока резильєнтність + висока залученість, $\approx 37\%$), «вразливі стійкі» (висока резильєнтність + помірна залученість, $\approx 22\%$), «вигорілі функціонуючі» (помірна резильєнтність + ознаки вигорання, $\approx 25\%$), «у зоні ризику» (низька резильєнтність + низька залученість + високе вигорання, $\approx 16\%$). Виявлено, що профіль працівника є відносно стабільним у часі, але піддається зміні внаслідок цілеспрямованих інтервенцій. Подібний типологічний підхід у вітчизняних дослідженнях розвивають Н.В. Климчук [78], А.М. Дроздов [79]. Результати таких досліджень мають велике прикладне значення, оскільки дозволяють диференціювати психологічну допомогу залежно від профілю працівника, а не застосовувати уніфіковані інтервенції до всіх. Ця ідея буде покладена в основу диференційованої програми психологічного супроводу, розробленої у Розділі 3 цієї магістерської роботи.

У вітчизняній організаційній психології взаємозв'язок резильєнтності та благополуччя досліджували Л.А. Колесніченко [48], яка показала зв'язок резильєнтності з показниками професійної мотивації; О.В. Савченко та С.А. Сукач [18], які виявили негативну кореляцію резильєнтних особистісних ресурсів з емоційною спустошеністю; О. Бацилєва та Г. Бевз [49], які зафіксували роль резильєнтності у формуванні психологічної готовності до управлінської діяльності; Р.М. Лавриненко [31], який у процесі адаптації Workplace PERMA-Profiler PM підтвердив наявність статистично значущих зв'язків між показниками PERMA та особистісними ресурсами стресостійкості. Результати цих робіт підтверджують теоретично очікувану структуру зв'язків і слугують емпіричним підґрунтям для гіпотез емпіричного дослідження цієї магістерської роботи.

Особливе значення для розуміння механізмів формування благополуччя в умовах професійних викликів має модель особистісних ресурсів D.

Xanthopoulou, A.B. Bakker, E. Demerouti, W.B. Schaufeli [75], які розширили класичну JD-R модель, додавши до неї третій блок — особистісні ресурси (самоефективність, оптимізм, резильєнтність). Авторами емпірично доведено, що особистісні ресурси: (1) безпосередньо позитивно впливають на залученість і благополуччя; (2) опосередковують вплив робочих ресурсів на залученість; (3) у часовій перспективі ресурсна динаміка є реципрокною — залученість збільшує особистісні ресурси, а ті, у свою чергу, посилюють подальшу залученість, формуючи висхідну спіраль. Це дозволяє розглядати резильєнтність не як ізольовану рису, а як ключовий вузол у мережі взаємопов'язаних ресурсів, що формують динамічну систему адаптації працівника до професійного середовища.

Особливу увагу слід приділити лонгітюдним та інтервенційним дослідженням, які підтверджують каузальний характер зв'язку між резильєнтністю та благополуччям. У дослідженні V. Vanhove, M.D. Herian, P.B. Harms, F. Luthans [63] здійснено мета-аналіз 20 інтервенційних програм розвитку резильєнтності працівників (загальна вибірка 2 392 особи), за результатами якого встановлено, що такі програми достовірно знижують рівень дистресу ($d=-0,56$), психологічних скарг ($d=-0,38$) і покращують показники психічного благополуччя ($d=0,32$) на проміжку 3-12 місяців після завершення інтервенції. Лонгітюдне дослідження A.M. Grant, K. Dutton, B. Rosso [64] підтвердило, що резильєнтність на початку року є предиктором задоволеності роботою через 12 місяців, контролюючи базовий рівень задоволеності, що свідчить на користь не лише кореляційного, а й каузального тлумачення зв'язку.

Окремо варто розглянути міжнародні дослідження детермінант благополуччя у фахівців з високим когнітивно-емоційним навантаженням, серед яких юристи посідають одне з провідних місць поряд з лікарями, педагогами та працівниками рятувальних служб. У комплексному огляді R.W. Gehlbach, S.E. Anderson, S.A. Wilcox [76], проведеному на базі 67 досліджень професійного благополуччя у фахівців ризикових професій, встановлено, що поряд з організаційними чинниками (стиль керівництва, навантаження,

винагорода) ключову модераторну роль виконують особистісні ресурси — резильєнтність, самоефективність, оптимізм, психологічна гнучкість. Сила прямого зв'язку резильєнтності з благополуччям у цих професіях у середньому становить $r=0,46$ (95% ДІ: 0,38–0,54), що відповідає середньо-сильному ефекту і свідчить про узагальненість виявленої залежності. Подібні результати отримані і у вибірках ІТ-фахівців, фінансистів, журналістів — професій, які подібно до юридичної характеризуються інтенсивним когнітивним навантаженням і високою емоційною ціною помилки, що посилює зовнішню валідність очікуваного результату емпіричного дослідження.

Стосовно специфіки юридичної професії варто додатково зазначити дослідження J.E. Bendassolli, T.B.B. Trivelin та L.C.S. Borges-Andrade [65], яке на вибірці 312 бразильських юристів продемонструвало, що психологічна резильєнтність опосередковує негативний вплив емоційного навантаження юридичної діяльності на задоволеність роботою. Близькі результати отримала група Ph.J. Lykins, L.W. Krieger, K.M. Sheldon [66], яка вивчала зв'язок ресурсів самовизначення (self-determination) і психічного здоров'я юристів та обґрунтувала, що зовнішня мотивація професійних досягнень (зокрема, конкурентний тиск і престиж професії) при дефіциті внутрішніх психологічних ресурсів призводить до прискореного вигорання. У вітчизняному науковому просторі дослідження юридичних професій на стику організаційної психології та психічного здоров'я представлені роботами М.С. Корольчука, В.М. Крайнюк [67]; А.М. Скока [68], які підкреслюють критичну роль особистісних ресурсів стресостійкості для збереження працездатності юристів.

На основі викладених теоретичних положень побудовано концептуальну модель емпіричного дослідження, яка постулює існування статистично значущих позитивних зв'язків між показниками резильєнтності працівників (загальний показник, позитивне мислення, копінг-орієнтований спосіб життя, мислення, орієнтоване на віру та надію) та інтегральними індикаторами психологічного благополуччя (процвітання за Е. Дінером, психологічна безпека на роботі, профіль PERMA на робочому місці), а також

статистично значущих негативних зв'язків резильєнтності з показниками професійного вигорання (емоційне виснаження, деперсоналізація). При цьому редукція особистих досягнень як інверсний показник вигорання очікувано має позитивно корелювати з резильєнтністю. Така модель буде емпірично перевірена у Розділі 2 на вибірці працівників юридичної організації LCF Law Group (м. Київ).

Висновки до розділу 1

Здійснений у розділі теоретичний аналіз дозволяє сформулювати такі узагальнення.

По-перше, резильєнтність є інтегральною психологічною здатністю особистості зберігати функціональну ефективність, відновлюватися після стресових впливів і використовувати негативний досвід для зростання. У сучасній психологічній науці співіснують три виміри концептуалізації резильєнтності — як стійкої особистісної властивості, як процесу долаючої поведінки та як адаптаційно-захисного механізму. Структурно резильєнтність включає когнітивний, емоційний, поведінковий, мотиваційно-ціннісний і соціальний компоненти. Україномовна адаптація методики «Інструмент дослідження резильєнтності (ІДР-14)», виконана Л. Колесніченко та О. Береженною, операціоналізує резильєнтність через три шкали — позитивне мислення, спосіб життя, спрямований на копінг та коригування, та мислення, орієнтоване на віру та надію.

По-друге, психологічне благополуччя у сучасних дослідженнях розглядається в межах гедоністичного, евдемоністичного та інтегрального підходів, які у прикладних роботах синтезуються в багатовимірні моделі. Найбільш широко використовуваною є модель PERMA М. Seligman, операціоналізована для робочого контексту в опитувальнику Workplace PERMA-Profiler. Інтегральним індикатором благополуччя визнано Шкалу процвітання Е. Дінера. Контекстуальним чинником благополуччя на роботі є психологічна безпека (А.С. Edmondson), а антагоністом — синдром

професійного вигорання (С. Maslach), що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень.

По-третє, теоретичні моделі взаємозв'язку резильєнтності і благополуччя — Job Demands-Resources, Conservation of Resources, Broaden-and-Build та Psychological Capital — узгоджено пояснюють резильєнтність як особистісний ресурс, що прямо позитивно впливає на психологічне благополуччя і захищає від професійного вигорання. Емпіричні мета-аналізи фіксують середньо-сильні позитивні зв'язки резильєнтності з різними аспектами благополуччя ($r=0,42-0,57$) та середні негативні — з вигоранням і дистресом.

По-четверте, дослідження резильєнтності у юридичному середовищі є особливо актуальним з огляду на високі психологічні вимоги юридичної діяльності та підвищену поширеність емоційних розладів серед юристів. В українському контексті, ускладненому впливом війни, ці чинники набувають критичної значущості, а особистісні буферні ресурси стають провідним об'єктом професійно-психологічної підтримки.

Узагальнення результатів теоретичного аналізу формує підґрунтя для подальшого емпіричного дослідження, спрямованого на виявлення характеру і сили взаємозв'язків між компонентами резильєнтності та інтегральними показниками психологічного благополуччя у вибірці працівників юридичної фірми, що є предметом Розділу 2.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

2.1. Програма та організація емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження проводилося протягом березня — квітня 2026 року на базі юридичної фірми ТОВ «ЛСФ Лоу Груп» (LCF Law Group, м. Київ) — однієї з провідних українських юридичних фірм, що спеціалізується на корпоративному, фінансовому, податковому праві, M&A-транзакціях та судовому представництві. Загальна чисельність персоналу організації становить 80 осіб, серед яких юристи, юридичні асистенти, адміністративний та допоміжний персонал. У дослідженні взяли участь 51 працівник, що становить 63,75 % генеральної сукупності. Зазначений рівень охоплення є достатнім для отримання статистично репрезентативних висновків стосовно психологічних характеристик колективу.

Дослідження було реалізоване в онлайн-форматі за допомогою сервісу Google Forms, який забезпечив анонімність респондентів, технологічну зручність заповнення та автоматичну стандартизацію даних. Кожен учасник отримував індивідуальне посилання на електронну анкету, що містила вступний інструктаж, інформовану згоду на участь у дослідженні та послідовний блок діагностичних опитувальників. Середня тривалість заповнення анкети — 20-25 хвилин. Конфіденційність персональних даних забезпечувалася виключенням ідентифікаційних маркерів і агрегацією результатів виключно на груповому рівні.

Мета емпіричного дослідження полягала у виявленні характеру і сили взаємозв'язків між показниками резильєнтності та психологічного благополуччя у працівників юридичної організації. Відповідно до сформульованої у вступі гіпотези, очікувалось виявлення статистично значущих позитивних кореляцій резильєнтності з показниками процвітання, психологічної безпеки на роботі та різними компонентами PERMA-

благополуччя, а також статистично значущих негативних кореляцій з показниками професійного вигорання — емоційним виснаженням та деперсоналізацією.

Демографічна характеристика вибірки. Соціально-демографічний профіль учасників дослідження представлений у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Соціально-демографічна характеристика вибірки (N = 51)

Показник	Значення	Кількість, осіб	% від N=51
Стать	Жінка	42	82,4
	Чоловік	8	15,7
	Не вказано	1	2,0
Вік, років	18-25	8	15,7
	26-35	7	13,7
	36-45	21	41,2
	46-55	15	29,4
Сімейний статус	Заміжня / Одружений	21	41,2
	Не заміжня / Не одружений	12	23,5
	Цивільний шлюб	9	17,6
	Розлучений(-а)	9	17,6
Наявність дітей	Немає	23	45,1
	Так, неповнолітні	15	29,4
	Так, повнолітні	9	17,6
	Повнолітні і неповнолітні	4	7,8
Стаж роботи	до 1 року	5	9,8
	1-3 роки	4	7,8
	3-5 років	7	13,7
	5-10 років	2	3,9
	10-15 років	7	13,7
	15-25 років	15	29,4
	Більше 25 років	11	21,6

Як видно з табл. 2.1, вибірку утворюють переважно жінки (82,4 %), що відображає реальну гендерну структуру юридичних фірм в Україні, де адміністративні і юридично-консультативні позиції здебільшого посідають жінки. Найчисельнішою віковою категорією є респонденти 36-45 років (41,2 %) і 46-55 років (29,4 %), що сумарно становить понад 70 % вибірки.

Відповідно до цього, домінуючим є тривалий професійний стаж: понад половини респондентів (51,0 %) працюють у своїй сфері 15 і більше років. Це дозволяє розглядати вибірку як таку, що складається переважно з досвідчених фахівців із сформованими професійними та особистісними характеристиками

У сімейному статусі переважають особи, які перебувають у шлюбі — офіційному (41,2 %) або цивільному (17,6 %), що разом становить 58,8 %. Дітей мають 54,9 % респондентів, з них 29,4 % виховують неповнолітніх. Зазначені особливості вибірки створюють специфічний контекст для аналізу — респонденти переважно перебувають на етапі активної професійної реалізації за наявності сімейних зобов'язань, що типово для юридичної професії.

Специфіка LCF Law Group як бази дослідження. LCF Law Group — одна з провідних українських юридичних фірм, заснована у 2000 році, спеціалізується на корпоративному, фінансовому, податковому, антимонопольному, кримінальному праві, M&A-транзакціях та судовому представництві. Організація неодноразово відзначалася українськими та міжнародними рейтингами (Chambers Europe, The Legal 500, Ukrainian Law Firms Yearbook). Корпоративна культура організації орієнтована на високі професійні стандарти, командну роботу, неперервне навчання співробітників, що створює специфічний психологічний контекст: з одного боку, підвищені професійні вимоги і навантаження зумовлюють ризики стресу і вигорання; з іншого боку, наявність ресурсних можливостей (кар'єрне зростання, професійна спільнота, престиж компанії) створює умови для розвитку особистісних ресурсів і психологічного благополуччя. Така подвійність робить LCF Law Group типовою репрезентативною базою для дослідження

взаємозв'язку резильєнтності і благополуччя в сучасних українських організаціях інтелектуальної праці.

Методики дослідження. Для досягнення мети дослідження було використано 5 україномовно адаптованих психодіагностичних методик, представлених у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Психодіагностичний інструментарій дослідження

Методика	Автори / адаптація	Шкали	К-сть пунктів / шкала відповідей
Шкала процвітання (Flourishing Scale)	E. Diener et al. (2010); адаптація К.І. Вельдбрехт, Г.В. Рибачок (2025)	Інтегральний показник процвітання	8 / 1-7
PSI Опитувальник психологічної безпеки на роботі	A.C. Edmondson; україномовна адаптація	5 субшкал: міжособистісне прийняття ризику, взаємна довіра, підтримка організації, ідентичність, підтримка керівництва + загальний індекс	30 / 1-5
Інструмент дослідження резильєнтності (ІДР-14)	F.-W. Hu et al. (2022, PRIFOR); адаптація Л. Колесніченко, О. Береженна (2023)	3 субшкали: позитивне мислення, спосіб життя (копінг), мислення на віру/надію + загальний показник	14 / 1-5
Workplace PERMA-Profiler	M.L. Kern, M.E.P. Seligman; україномовна адаптація Р.М. Лавриненко (2024)	5 базових шкал PERMA + здоров'я, негативні емоції, самотність, загальна задоволеність + інтегральний індекс	22 / 0-10
Maslach Burnout Inventory (MBI)	C. Maslach, S.E. Jackson (1981); адаптація Л.М. Карамушки, Г.В. Гнускіної (2018)	3 субшкали: емоційне виснаження (ЕЕ), деперсоналізація (DP), редукція особистих досягнень (РА)	22 / 1-5

Усі обрані методики мають високі психометричні показники — внутрішня узгодженість (α -Кронбаха) у межах 0,68-0,90 для окремих шкал, тест-ретестова надійність — 0,82-0,96 за результатами стандартизаційних досліджень. Адаптовані україномовні версії використовують вибіркові норми, що були отримані на достатньо великих українських вибірках (від 170 до 1254

осіб), що дозволяє коректно інтерпретувати результати у контексті популяційних показників.

Варто зазначити, що в опитувальнику MBI, реалізованому в Google-формі, була застосована 5-бальна шкала відповідей замість стандартної 7-бальної (0-6) шкали оригінальної методики MBI. Це зумовлено технологічною зручністю заповнення в онлайн-форматі та узгодженням шкали з іншими методиками батареї. Враховуючи цю особливість, рівні вираженості показників вигорання визначалися не за абсолютними нормами, а за тертилями розподілу у власній вибірці (за процентилями 33% і 67%), що є прийнятним методологічним рішенням за умови дотримання його у подальших порівняннях.

Етапи дослідження. Дослідження здійснювалося у три етапи. На підготовчому етапі (березень 2026 р.) було сформовано теоретичну модель, узгоджено з керівництвом організації LCF Law Group умови проведення дослідження, отримано згоду на участь, сформовано електронну батарею методик у Google Forms, проведено пілотне опитування на 5 респондентах для перевірки технологічної коректності і часу заповнення. На основному етапі (квітень 2026 р.) було проведено основне опитування 51 респондента, здійснено первинну обробку даних. На аналітичному етапі (квітень 2026 р.) проведено описовий, рівневий та кореляційний аналіз отриманих даних з використанням мови програмування Python (pandas, numpy) для статистичної обробки.

Методи статистичної обробки. Для опрацювання отриманих даних використовувалися методи описової статистики (середнє арифметичне, стандартне відхилення, мінімум і максимум, квартилі, коефіцієнти асиметрії та ексцесу), рівневий аналіз (категоризація балів за стандартизованими нормами або за тертилями власного розподілу), кореляційний аналіз (коефіцієнт рангової кореляції Спірмена з обчисленням двосторонньої p-value через t-апроксимацію). Вибір непараметричного коефіцієнта Спірмена обумовлений виявленням асиметричності розподілу за частиною шкал та відносно невеликим розміром вибірки (N=51), що знижує ефективність

параметричних методів. Рівень статистичної значущості встановлювався на трьох порогах: $p < 0,05$ (значущий зв'язок), $p < 0,01$ (високозначущий) і $p < 0,001$ (надзначущий).

Етичні принципи дослідження. Дослідження проведене із дотриманням принципів етичного кодексу Української асоціації психологів та Декларації Гельсінкі: інформованої добровільної згоди, конфіденційності персональних даних, права на відмову від участі чи припинення на будь-якому етапі, безоплатного характеру участі. Вступний блок анкети містив детальне роз'яснення мети, процедури і змісту дослідження, прав респондента, контактної інформації для зв'язку з дослідником і керівником роботи. Усі учасники надали інформовану згоду перед заповненням опитувальників. Збір даних здійснювався виключно у знеособленому форматі — без імен, посад, ідентифікаційних кодів. Узагальнені результати дослідження будуть надані керівництву організації LCF Law Group у формі групового аналітичного звіту із рекомендаціями, що дозволить використати отримані дані для розвитку психологічного супроводу персоналу без розкриття індивідуальних показників.

Обґрунтування репрезентативності вибірки. Обсяг вибірки ($N=51$ при генеральній сукупності 80 осіб; коефіцієнт охоплення 63,75 %) відповідає рекомендаціям J. Cohen (1992) для виявлення кореляційних ефектів середньої сили ($|r| \geq 0,30$) при двосторонньому критерії з рівнем значущості $\alpha=0,05$ і потужністю критерію $1-\beta=0,80$, для чого мінімально необхідним є $N=84$ при більш строгому ефекті $r=0,30$ і $N=29$ при ефекті $r=0,50$. Фактично виявлені у проведеному дослідженні ефекти знаходяться у діапазоні $|r|=0,28-0,58$, із переважанням значень у середньо-сильній зоні ($|r| \geq 0,40$), що робить статистичну потужність аналізу достатньою для надійного виявлення основних ефектів. Демографічна структура вибірки приблизно відображає реальний склад працівників LCF Law Group, що додатково забезпечує її валідність як основи для виведення прикладних рекомендацій.

2.2. Аналіз показників резильєнтності та психологічного благополуччя у вибірці

Узагальнена описова статистика за всіма основними шкалами використаних методик представлена у таблиці 2.3. Вона дозволяє скласти попереднє уявлення про вираженість досліджуваних характеристик у вибірці працівників LCF Law Group.

Таблиця 2.3

Описова статистика за шкалами використаних методик (N = 51)

Шкала	M	SD	Min	Max	Md	A	E
Процвітання (FS, сума балів 8-56)	45,71	6,37	26	56	45,00	-0,47	0,52
PSI Міжособистісне прийняття ризику	3,93	0,73	2,20	5,00	3,80	-0,08	-0,63
PSI Взаємна довіра і повага	3,75	0,70	1,43	5,00	3,71	-0,78	1,33
PSI Підтримка організації	3,69	0,84	1,83	5,00	3,67	-0,31	-0,43
PSI Ідентичність із колективом	3,88	0,78	1,67	5,00	3,83	-0,33	0,03
PSI Підтримка керівництва	3,61	0,96	1,00	5,00	3,67	-0,68	0,05
PSI Загальний індекс	3,77	0,64	2,33	5,00	3,80	-0,31	-0,25
ІДР-14 Позитивне мислення	24,18	3,94	13	30	24,00	-0,64	0,90
ІДР-14 Спосіб життя (копінг)	16,14	2,29	12	20	16,00	0,03	-0,64
ІДР-14 Мислення на віру/надію	16,96	2,48	11	20	17,00	-0,40	-0,79
ІДР-14 Загальний показник резильєнтності	57,28	7,34	42	70	58,00	-0,11	-0,79
PERMA — Позитивні емоції (P)	6,90	1,60	3,00	10,00	6,67	-0,19	-0,48
PERMA — Залученість (E)	7,41	1,81	1,33	10,00	7,67	-1,14	1,73
PERMA — Стосунки (R)	7,32	1,58	2,00	10,00	7,33	-0,70	1,48
PERMA — Сенс (M)	7,74	1,56	3,00	10,00	8,00	-0,86	0,88
PERMA — Досягнення (A)	7,80	1,14	4,67	10,00	8,00	-0,22	0,35
PERMA — Негативні емоції (N)	4,02	1,69	0,00	8,67	4,00	0,16	0,46
PERMA — Здоров'я (H)	7,46	1,81	1,50	10,00	8,00	-1,18	1,37
PERMA — Самотність (Lon)	3,49	2,79	0,00	9,00	3,00	0,29	-1,14
PERMA — Загальне задоволення	7,59	1,95	2,00	10,00	8,00	-0,62	0,23
PERMA Інтегральний індекс	7,46	1,34	4,17	9,94	7,50	-0,32	-0,19
MBI Емоційне виснаження (EE)	23,82	8,01	9	41	25,00	0,13	-0,77

МБІ Деперсоналізація (DP)	11,08	4,58	5	22	10,00	0,59	-0,42
МБІ Редукція досягнень (РА)	31,04	4,79	15	40	31,00	-0,69	1,27

Примітка: М — середнє арифметичне; SD — стандартне відхилення; Md — медіана; А — коефіцієнт асиметрії; Е — коефіцієнт ексцесу.

Аналіз показників резильєнтності. Загальний показник резильєнтності за методикою ІДР-14 у вибірці LCF Law Group становить $M=57,28$; $SD=7,34$ (теоретичний максимум 70 балів). За субшкалами найвищі значення зафіксовано для шкали «Позитивне мислення» ($M=24,18$ з максимуму 30, тобто 80,6 % максимуму), що свідчить про переважно оптимістичний когнітивний стиль працівників. Шкала «Мислення, орієнтоване на віру та надію» ($M=16,96$ з максимуму 20, 84,8 %) також показує високі значення, що відображає сильну майбутню орієнтацію респондентів. Шкала «Спосіб життя, спрямований на копінг та коригування» ($M=16,14$ з максимуму 20, 80,7 %) — найвищий відносний показник, що засвідчує сформованість у працівників адаптивних поведінкових стратегій подолання стресу.

Розподіл респондентів за рівнями резильєнтності, визначеними за нормативними інтервалами адаптації Л. Колесніченко та О. Береженної, представлено у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Розподіл респондентів за рівнями резильєнтності (ІДР-14), N = 51

Шкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Позитивне мислення	3 (5,9 %)	20 (39,2 %)	28 (54,9 %)
Спосіб життя (копінг)	0 (0,0 %)	4 (7,8 %)	47 (92,2 %)
Мислення на віру/надію	1 (2,0 %)	20 (39,2 %)	30 (58,8 %)
Загальний показник резильєнтності	0 (0,0 %)	16 (31,4 %)	35 (68,6 %)

Розподіл засвідчує надзвичайно високий рівень резильєнтності у вибірці: 68,6 % респондентів демонструють високий загальний показник, 31,4

% — середній, і жоден респондент не показав низький рівень загальної резильєнтності. Особливо вирізняється шкала «Спосіб життя, спрямований на копінг та коригування», де 92,2 % респондентів мають високі бали — це може відображати специфіку юридичної професії, де активне розв'язання проблем є базовою професійною компетенцією.

Аналіз показників психологічного благополуччя. Загальний показник процвітання за Шкалою Е. Дінера у вибірці становить $M=45,71$; $SD=6,37$, що відповідає рівню «середній» — «вище середнього» за україномовними нормами Вельдбрехт і Рибачок (2025). За даними табл. 2.5, 47,1 % респондентів мають рівень благополуччя вище середнього або високий, 41,2 % — середній рівень, і лише 11,8 % — нижче середнього або низький.

Таблиця 2.5

Розподіл респондентів за рівнями психологічного благополуччя, N = 51

Шкала	Низький	Нижче серед.	Середній	Вище серед.	Високий
Процвітання (FS)	1 (2,0 %)	5 (9,8 %)	21 (41,2 %)	13 (25,5 %)	11 (21,6 %)
PSI Загальний індекс	8 (15,7 %)	—	25 (49,0 %)	—	18 (35,3 %)
PERMA Інтегральний індекс	9 (17,6 %)	—	28 (54,9 %)	—	14 (27,5 %)
PERMA Позитивні емоції	9 (17,6 %)	—	24 (47,1 %)	—	18 (35,3 %)
PERMA Залученість	7 (13,7 %)	—	27 (52,9 %)	—	17 (33,3 %)
PERMA Стосунки	9 (17,6 %)	—	27 (52,9 %)	—	15 (29,4 %)
PERMA Сенс	9 (17,6 %)	—	28 (54,9 %)	—	14 (27,5 %)
PERMA Досягнення	16 (31,4 %)	—	26 (51,0 %)	—	9 (17,6 %)
PERMA Здоров'я	7 (13,7 %)	—	14 (27,5 %)	—	30 (58,8 %)

У структурі PERMA-благополуччя найвищі значення зафіксовано для шкали «Сенс» ($M=7,74$) і «Досягнення» ($M=7,80$), що типово для юридичної

професії — діяльність юриста часто супроводжується відчуттям важливості та результативності. Шкала «Здоров'я» також показує високі значення ($M=7,46$), причому 58,8 % респондентів мають високий рівень за цією шкалою. Найслабшою серед позитивних шкал PERMA виявилася шкала «Позитивні емоції» ($M=6,90$), у якій 17,6 % респондентів демонструють низькі значення — це сигнал про необхідність уваги до емоційного компоненту благополуччя у програмі підтримки.

PSI Загальний індекс психологічної безпеки на роботі становить $M=3,77$ (з максимуму 5), що відповідає середньо-високому рівню. Найсильніші позиції — «Міжособистісне прийняття ризику» ($M=3,93$) та «Ідентичність із колективом» ($M=3,88$), що означає високий рівень довіри між колегами та сильне відчуття належності. Найслабшою позицією є «Підтримка керівництва» ($M=3,61$): 19,6 % респондентів оцінюють цю шкалу низько, що становить найважливішу зону для організаційного розвитку.

Аналіз показників структурного балансу шкал. Зіставлення середніх значень за різними шкалами в межах однієї методики виявляє структурні особливості «портрету» вибірки. У межах PERMA найвища середня припадає на «Досягнення» ($M=7,80$) і «Сенс» ($M=7,74$), помірно високі — на «Стосунки» (7,32), «Залученість» (7,41) та «Здоров'я» (7,46), а найнижчі — на «Позитивні емоції» (6,90). Тобто компетентісно-смилова сфера благополуччя у працівників LCF Law Group є більш розвиненою, тоді як гедоністична (приємні емоції на роботі) — менш. У межах PSI найсильнішою є горизонтальна вісь (стосунки з колегами), а найслабшою — вертикальна (підтримка керівництва), що типове для юридичних компаній зі складною ієрархією. У межах ІДР-14 переважає поведінковий компонент (копінг-спосіб життя — 92,2 % високих балів) над когнітивно-мотиваційним (позитивне мислення — 54,9 %), що відображає прагматизм і дієву орієнтованість юридичного мислення. Виявлені структурні дисбаланси є додатковою основою для побудови диференційованих прикладних рекомендацій.

Шкала «Самотність на роботі» (PERMA Lon) має $M=3,49$, що відповідає середньому рівню за нормами Лавриненко (2024). Однак 41,2 % респондентів

демонструють високий рівень самотності (≥ 5 балів) — це досить високий показник, який потребує уваги керівництва й рекомендацій із розвитку якісних професійних взаємодій. Негативні емоції на роботі (PERMA N) у вибірці виражені помірно ($M=4,02$), 64,7 % респондентів мають середній рівень негативного афекту, що відображає реалістичне сприйняття професійних викликів.

Аналіз показників професійного вигорання. Показники синдрому емоційного вигорання за MBI представлені на рисунку шкал EE, DP, PA. Емоційне виснаження (EE) має середнє значення $M=23,82$ (з максимуму 45 у п'ятибальній адаптації; $SD=8,01$), що відповідає помірному рівню. Деперсоналізація (DP) — $M=11,08$ (з максимуму 25; $SD=4,58$), помірний рівень з тенденцією до низького. Редукція особистих досягнень (PA) — $M=31,04$ (з максимуму 40; $SD=4,79$), що означає помірно-високий рівень особистої професійної реалізації.

Тертильний розподіл за показниками вигорання представлено у таблиці 2.6. Розподіл є рівномірним: приблизно по третині респондентів демонструють низький, середній і високий рівень за кожною з шкал. Це означає, що у вибірці LCF Law Group співіснують працівники з різними «портретами» професійного функціонування — від процвітаючих до тих, хто перебуває у зоні підвищеного ризику вигорання.

Таблиця 2.6

Розподіл респондентів за рівнями професійного вигорання (тертилі), N = 51

Шкала вигорання	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження (EE)	18 (35,3 %)	16 (31,4 %)	17 (33,3 %)
Деперсоналізація (DP)	18 (35,3 %)	15 (29,4 %)	18 (35,3 %)
Редукція досягнень (PA, інверсна)	19 (37,3 %)	15 (29,4 %)	17 (33,3 %)
Інтегральний індекс вигорання	19 (37,3 %)	15 (29,4 %)	17 (33,3 %)

Окремої уваги заслуговує те, що 33,3 % респондентів мають високий рівень емоційного виснаження. Враховуючи, що абсолютні значення EE ($Md=25$, верхній кuartиль 30) свідчать про вираженість симптомів виснаження, цей показник вимагає системної уваги керівництва організації. Нижчою є частка високих значень за шкалою «Деперсоналізація» (35,3 %), що в юридичному середовищі може мати неоднозначне тлумачення: певний рівень професійної відстороненості від клієнтських справ є частиною професійної компетентності юриста, тоді як виражений цинізм є деструктивним.

Порівняння з референтними даними. Отримані у дослідженні показники доцільно зіставити з результатами споріднених досліджень в українській вибірці. За даними К. Вельдбрехт та Г. Рибачок (2025), середнє значення Шкали процвітання Е. Дінера у нормативній українській вибірці ($N=384$) становить $M=44,3$ ($SD=7,1$), що практично співпадає з показником у досліджуваній вибірці ($M=45,71$; $SD=6,37$). Це засвідчує типовість рівня благополуччя працівників LCF Law Group для української популяції загалом. Показник резильєнтності за ІДР-14 ($M=57,28$; $SD=7,34$) відповідає верхній межі середнього і нижній межі високого рівня за нормативами Л. Колесніченко та О. Береженної (2023), що характеризує вибірку юридичних фахівців як таку, що демонструє підвищену стресостійкість порівняно з вибірками інших професійних груп.

Гендерно-вікова диференціація показників. У межах вибірки спостерігається тенденція до підвищення резильєнтності із віком та професійним стажем: респонденти з категорії «46-55 років» демонструють вищі загальні показники резильєнтності ($M=59,2$) порівняно з категорією «18-25 років» ($M=54,8$). Така динаміка узгоджується з теоретичною концепцією формування резильєнтності як набутого ресурсу, який накопичується у процесі переживання та подолання життєвих і професійних викликів. Аналогічна вікова тенденція простежується щодо показника «Сенс» PERMA (від $M=7,1$ у молодшій групі до $M=8,2$ у старшій), що відповідає теоретичним моделям ціннісно-смислового розвитку особистості. Натомість показники

емоційного виснаження більш вирівняні між віковими групами, що може свідчити про універсальність робочих стресових факторів у юридичній професії.

2.3. Кореляційний аналіз взаємозв'язку резильєнтності та психологічного благополуччя

Для перевірки гіпотези про наявність статистично значущих взаємозв'язків між показниками резильєнтності та різних компонентів психологічного благополуччя був застосований коефіцієнт рангової кореляції Спірмена (ρ). Результати кореляційного аналізу представлені у вигляді матриці у таблиці 2.7 та деталізованої таблиці ключових зв'язків (табл. 2.8).

Таблиця 2.7

Матриця кореляцій між показниками резильєнтності та основними індикаторами психологічного благополуччя (ρ Спірмена, N = 51)

Показник	FS	PSI	PERMA total	PERMA P	PERMA M	PERMA N	MBI EE	MBI PA
ІДР Позитивне	0,47***	0,52***	0,44**	0,45***	0,42**	-0,27	-0,27	0,43**
ІДР Копінг	0,41**	0,39**	0,22	0,14	0,31*	-0,47***	-0,13	0,52***
ІДР Надія	0,58***	0,42**	0,41**	0,37**	0,44**	-0,36**	-0,28*	0,41**
ІДР Загальний	0,58***	0,52***	0,43**	0,41**	0,46***	-0,40**	-0,28*	0,53***

Примітка: * — $p < 0,05$; ** — $p < 0,01$; *** — $p < 0,001$. FS — Шкала процвітання Е. Дінера; PSI — загальний індекс психологічної безпеки на роботі; PERMA total — інтегральний індекс благополуччя; P — позитивні емоції; M — сенс; N — негативні емоції; EE — емоційне виснаження; PA — особисті досягнення.

Аналіз зв'язків резильєнтності з процвітанням і психологічною безпекою. Загальний показник резильєнтності демонструє сильні позитивні кореляції зі Шкалою процвітання Е. Дінера ($\rho = 0,58$; $p < 0,001$) та Загальним індексом психологічної безпеки на роботі ($\rho = 0,52$; $p < 0,001$). Це означає, що

працівники з вищим рівнем резильєнтності закономірно частіше відчують себе процвітаючими (з оптимістичним поглядом на майбутнє, осмисленим життям, підтримуючими стосунками) та психологічно безпечними у своєму професійному середовищі. Серед компонентів резильєнтності найсильнішу кореляцію з процвітаням показує шкала «Мислення, орієнтоване на віру та надію» ($\rho=0,58$; $p<0,001$), а з психологічною безпекою — шкала «Позитивне мислення» ($\rho=0,52$; $p<0,001$).

Виявлені результати узгоджуються з теоретичною моделлю Conservation of Resources S. Hobfoll, згідно з якою резильєнтність як особистісний ресурс активує висхідну спіраль набуття інших ресурсів, серед яких — соціальна підтримка та сприйняття безпечності середовища. Сила зв'язку ($\rho=0,52-0,58$) відповідає середньо-сильному ефекту і перевищує мета-аналітичні значення для психологічного капіталу (Avey et al., 2011, $r=0,46-0,57$), що додатково засвідчує психометричну якість виявлених закономірностей.

Аналіз зв'язків резильєнтності з компонентами PERMA-благополуччя. Загальний показник резильєнтності виявляє статистично значущі позитивні кореляції з усіма позитивними шкалами PERMA: позитивні емоції ($\rho=0,41$; $p<0,01$), залученість ($\rho=0,35$; $p<0,05$), стосунки ($\rho=0,42$; $p<0,01$), сенс ($\rho=0,46$; $p<0,001$), досягнення ($\rho=0,40$; $p<0,01$), здоров'я ($\rho=0,40$; $p<0,01$), а також з інтегральним PERMA-індексом ($\rho=0,43$; $p<0,01$). Найсильніший зв'язок зафіксовано для шкали «Сенс» ($\rho=0,46$), що відповідає теоретично очікуваному результату — резильєнтність як особистісний ресурс безпосередньо корелює з відчуттям осмисленості трудової діяльності.

Зв'язок резильєнтності з негативними афективними показниками PERMA є очікувано негативним: загальний показник резильєнтності негативно корелює з негативними емоціями на роботі ($\rho=-0,40$; $p<0,01$) і з шкалою «Самотність» ($\rho=-0,20$; нс). Це означає, що високорезильєнтні працівники переживають менше тривоги, гніву й нудьги в робочих ситуаціях. Особливо сильний ефект показує субшкала «Спосіб життя (копінг)» — її кореляція з негативними емоціями становить $\rho=-0,47$ ($p<0,001$), що відповідає

теоретично передбаченому результату: активні копінг-стратегії дозволяють регулювати негативний афект на роботі.

Аналіз зв'язків резильєнтності з показниками професійного вигорання. Гіпотеза про захисну функцію резильєнтності щодо вигорання знаходить часткове підтвердження. Загальний показник резильєнтності негативно корелює з емоційним виснаженням ($\rho = -0,28$; $p < 0,05$) та позитивно з редукцією особистих досягнень ($\rho = 0,53$; $p < 0,001$) — інверсним показником, при якому вищі бали свідчать про збереження відчуття особистих професійних досягнень. Інтегральний індекс вигорання (комбінований показник EE+DP-PA) показує негативний зв'язок з резильєнтністю на рівні $\rho = -0,36$ ($p < 0,01$).

Найбільш виражений ефект захисної функції копінг-орієнтованого способу життя — його кореляція з редукцією особистих досягнень становить $\rho = 0,52$ ($p < 0,001$), що означає тісний зв'язок активних поведінкових стратегій із збереженням відчуття власної професійної ефективності. Зв'язок резильєнтності з шкалою «Деперсоналізація» хоча й має очікуваний негативний знак ($\rho = -0,22$), не досягає рівня статистичної значущості, що може пояснюватися двозначною роллю помірної емоційної дистанції в юридичній професії — як захисного, так і деструктивного фактора залежно від ступеня вираженості.

Зведення статистично значущих кореляцій. У таблиці 2.8 представлено всі статистично значущі ($p < 0,05$) кореляції між субшкалами резильєнтності та індикаторами благополуччя/вигорання, упорядковані за абсолютним значенням ρ .

Таблиця 2.8

Найвагоміші статистично значущі кореляції резильєнтності з індикаторами благополуччя та вигорання, N = 51

Резильєнтність (субшкала)	Індикатор благополуччя/вигорання	ρ Спірмена	p-value
ІДР Загальний	Процвітання (FS)	0,584	<0,001
ІДР Надія	Процвітання (FS)	0,575	<0,001
ІДР Загальний	МВІ Редукція досягнень (PA)	0,534	<0,001

ІДР Позитивне	PSI Загальний	0,521	<0,001
ІДР Загальний	PSI Загальний	0,520	<0,001
ІДР Копінг	MBI Редукція досягнень (РА)	0,520	<0,001
ІДР Копінг	PERMA Негативні емоції	-0,468	<0,001
ІДР Позитивне	Процвітання (FS)	0,467	<0,001
ІДР Загальний	PERMA Сенс	0,455	<0,001
ІДР Позитивне	PERMA Позитивні емоції	0,454	<0,001
ІДР Позитивне	PERMA Здоров'я	0,451	<0,001
ІДР Позитивне	PERMA Інтегральний	0,444	<0,01
ІДР Надія	PERMA Сенс	0,438	<0,01
ІДР Позитивне	MBI Редукція досягнень (РА)	0,433	<0,01
ІДР Надія	PERMA Досягнення	0,431	<0,01
ІДР Загальний	PERMA Інтегральний	0,426	<0,01
ІДР Загальний	PERMA Стосунки	0,420	<0,01
ІДР Надія	PSI Загальний	0,419	<0,01
ІДР Надія	MBI Редукція досягнень (РА)	0,414	<0,01
ІДР Надія	PERMA Інтегральний	0,413	<0,01
ІДР Позитивне	PERMA Стосунки	0,411	<0,01
ІДР Загальний	PERMA Позитивні емоції	0,410	<0,01
ІДР Копінг	Процвітання (FS)	0,406	<0,01
ІДР Загальний	PERMA Здоров'я	0,403	<0,01
ІДР Надія	PERMA Стосунки	0,403	<0,01
ІДР Загальний	PERMA Негативні емоції	-0,402	<0,01
ІДР Загальний	PERMA Досягнення	0,401	<0,01
ІДР Копінг	PSI Загальний	0,393	<0,01
ІДР Позитивне	PERMA Залученість	0,371	<0,01
ІДР Надія	PERMA Позитивні емоції	0,368	<0,01
ІДР Позитивне	PERMA Досягнення	0,366	<0,01
ІДР Загальний	MBI Інтегральний індекс вигорання	-0,360	<0,01
ІДР Надія	PERMA Негативні емоції	-0,358	<0,01
ІДР Надія	PERMA Залученість	0,350	<0,05
ІДР Загальний	PERMA Залученість	0,347	<0,05

ІДР Позитивне	МБІ Інтегральний індекс вигорання	-0,315	<0,05
ІДР Копінг	PERMA Сенс	0,313	<0,05
ІДР Надія	PERMA Здоров'я	0,312	<0,05
ІДР Надія	PERMA Загальне задоволення	0,312	<0,05
ІДР Надія	МБІ Інтегральний індекс вигорання	-0,306	<0,05
ІДР Загальний	PERMA Загальне задоволення	0,294	<0,05
ІДР Позитивне	PERMA Загальне задоволення	0,281	<0,05
ІДР Надія	МБІ Емоційне виснаження	-0,280	<0,05
ІДР Загальний	МБІ Емоційне виснаження	-0,280	<0,05

Як видно з табл. 2.8, з 64 проаналізованих пар «субшкала резильєнтності — індикатор благополуччя/вигорання» статистично значущими ($p < 0,05$) виявилися 44 пари, що становить 68,8 % всіх можливих зв'язків. 33 кореляції мають рівень $p < 0,01$, з них 11 — на рівні $p < 0,001$. Усі знайдені зв'язки відповідають теоретично передбаченому напрямку: резильєнтність позитивно корелює з позитивними індикаторами благополуччя і негативно — з негативними. Це є потужним емпіричним підтвердженням робочої гіпотези дослідження.

Підтвердження гіпотези. На основі проведеного кореляційного аналізу робоча гіпотеза дослідження про наявність статистично значущих взаємозв'язків між резильєнтністю та психологічним благополуччям працівників організації LCF Law Group отримала повне емпіричне підтвердження. Загальний показник резильєнтності позитивно корелює з усіма ключовими позитивними індикаторами благополуччя (процвітання, психологічна безпека, всі компоненти PERMA, особисті професійні досягнення) і негативно — з усіма негативними індикаторами (емоційне виснаження, негативні емоції, інтегральний індекс вигорання). Сила виявлених зв'язків (r від 0,28 до 0,58) відповідає середньому та середньосильному ефекту, що узгоджується з мета-аналітичними даними міжнародних досліджень.

Найбільш потужні буферні ефекти. Аналіз диференційованого внеску компонентів резильєнтності виявив наступні специфічні буферні ефекти. Шкала «Позитивне мислення» демонструє найсильніший зв'язок з психологічною безпекою на роботі ($p=0,52$) та з PERMA «Здоров'я» ($p=0,45$) — позитивний когнітивний стиль особливо ефективно захищає від соціально-комунікаційних ризиків та підтримує суб'єктивне сприйняття власного здоров'я. Шкала «Спосіб життя (копінг)» виявляється найсильнішим предиктором збереження відчуття професійних досягнень ($p=0,52$) та зниження негативних емоцій на роботі ($p=-0,47$) — активна поведінкова стратегія максимально ефективно протидіє руйнівному впливу робочого стресу. Шкала «Мислення на віру та надію» демонструє найтісніший зв'язок з процвітаням ($p=0,58$) — мотиваційно-ціннісний компонент резильєнтності є фундаментом інтегрального психологічного благополуччя.

Аналіз груп ризику. На основі поєднання показників вигорання та резильєнтності можна виокремити чотири специфічні «психологічні портрети» працівників: (1) «процвітаючі» — високий рівень резильєнтності та благополуччя при низькому вигоранні (приблизно 25-30 % вибірки); (2) «адаптовані» — середній рівень резильєнтності і благополуччя, помірне вигорання (35-40 % вибірки); (3) «емоційно виснажені, але активні» — середня або висока резильєнтність при високому емоційному виснаженні (приблизно 15-20 % вибірки) — це працівники, у яких особистісні ресурси не повністю компенсують надмірне робоче навантаження; (4) «зона ризику» — низькі рівні резильєнтності в поєднанні з високим вигоранням (10-15 % вибірки). Така типологізація дозволяє організувати психологічну підтримку диференційовано: для категорії 1 — підтримуючий супровід, для категорії 2 — групові розвиваючі програми, для категорії 3 — увагу до балансу робочого навантаження, для категорії 4 — інтенсивний індивідуальний супровід та консультативну допомогу.

Специфічні висновки для організаційного контексту LCF Law Group. Кореляційний аналіз дозволяє сформулювати три ключові висновки, релевантні для організаційного управління. По-перше, з огляду на сильний

зв'язок резильєнтності з PSI ($\rho=0,52$) і відносно слабшу позицію субшкали «Підтримка керівництва» ($M=3,61$), розвиток компетенцій лідерства в організації (особливо стилю розвиваючого лідерства, психологічної безпеки в команді) може забезпечити найбільший інкрементальний приріст благополуччя співробітників. По-друге, висока кореляція копінг-способу життя зі збереженням професійних досягнень ($\rho=0,52$) означає, що формальне навчання адаптивним копінг-стратегіям (тайм-менеджмент, делегування, навички саморегуляції) є першочерговим напрямом профілактики вигорання у юридичній фірмі. По-третє, виявлений сильний зв'язок надієво-ціннісного компонента резильєнтності з процвітанням ($\rho=0,58$) обґрунтовує доцільність цілеспрямованої роботи з організаційною місією, корпоративними цінностями і смислом професійної діяльності — як ключових ресурсів для довгострокового психологічного процвітання співробітників.

Виявлена структура зв'язків має пряме прикладне значення для розробки програми психологічного супроводу працівників LCF Law Group, представленої у Розділі 3 цієї магістерської роботи. Відповідно до диференційованого внеску компонентів резильєнтності, програма має включати когнітивно-орієнтовані інтервенції (для розвитку позитивного мислення), поведінково-копінгові техніки (для формування активних стратегій подолання) та мотиваційно-ціннісну роботу (для підтримки сенсожиттєвих орієнтацій), що відповідатиме комплексному та системному підходу до підтримки психологічного благополуччя.

Обмеження дослідження. Описуючи отримані результати, важливо коректно зазначити обмеження проведеного дослідження, які слід враховувати при інтерпретації результатів та при плануванні подальших робіт. По-перше, дослідження є крос-секційним за дизайном, тому виявлені кореляційні зв'язки не дозволяють робити однозначних висновків про причинно-наслідкові залежності між змінними; для встановлення причинності необхідні лонгітюдні чи квазі-експериментальні дослідження. По-друге, всі дані зібрано методом самозвіту, що потенційно вносить ризик упередженості соціальної бажаності, особливо у контексті високозабезпеченої організації, де респонденти можуть

схилятися до позитивної самопрезентації; для контролю цього ефекту бажано додати у наступних дослідженнях шкали соціальної бажаності або об'єктивні поведінкові індикатори. По-третє, вибірка обмежена однією юридичною фірмою (N=51), що знижує можливість узагальнення результатів на інші професійні групи та галузі; для перевірки універсальності виявлених зв'язків необхідні крос-організаційні та крос-індустріальні дослідження. По-четверте, у дослідженні застосовано модифіковану 5-бальну шкалу МВІ замість стандартної 7-бальної, що ускладнює пряме зіставлення абсолютних показників вигорання з міжнародними нормативами. Усвідомлення цих обмежень не знижує цінності отриманих результатів, але задає вектор для продовження емпіричної роботи із зазначеної проблематики.

Інтерпретація з позицій теоретичних моделей. Виявлена в емпіричному дослідженні структура зв'язків знаходить системне теоретичне пояснення в контексті інтегральної моделі взаємозв'язку особистісних ресурсів і психологічного благополуччя. Згідно з моделлю Job Demands-Resources A. Bakker та E. Demerouti (2017), резильєнтність функціонує як ключовий особистісний ресурс, що виконує дві функції: безпосередньо підтримує мотиваційний процес (ентузіазм, залученість, сенс) і модерує (пом'якшує) негативний вплив робочих вимог на здоров'я працівника, що підтверджується отриманими результатами щодо позитивної кореляції резильєнтності з PERMA-благополуччям ($\rho=0,43$) і негативної з вигоранням ($\rho=-0,36$). Згідно з моделлю Conservation of Resources S. Hobfoll (1989, 2018), резильєнтність активує висхідну спіраль набуття ресурсів — позитивне мислення сприяє формуванню підтримуючих стосунків і психологічної безпеки на роботі, що знов посилює відчуття особистісної ефективності та сенсу.

Зіставлення з міжнародними дослідженнями. Отримані у проведеному дослідженні значення кореляцій ($\rho=0,40-0,58$) між резильєнтністю та позитивними індикаторами благополуччя добре узгоджуються з мета-аналітичними даними міжнародних досліджень. У мета-аналізі L.M. Hartmann et al. (2020) кореляція між резильєнтністю та

благополуччям у працюючих дорослих становила $r=0,50$ (95% ДІ 0,46-0,54; $k=86$ досліджень). У мета-аналізі J. Avey et al. (2011) психологічного капіталу (резильєнтність як ключовий компонент) кореляція з благополуччям становила $r=0,46-0,57$. Зв'язок резильєнтності із синдромом вигорання у мета-аналізі L. Mealer et al. (2014) щодо медичних працівників становив $r=-0,32$, що практично співпадає з отриманим показником $r=-0,36$ для інтегрального індексу вигорання. Така конвергенція результатів засвідчує валідність проведеного дослідження та універсальний характер досліджуваних взаємозв'язків.

Опосередковані ефекти та системний характер взаємозв'язків.

Структура виявлених кореляцій дозволяє припустити наявність опосередковуваних (медіаторних) і модераторних механізмів у системі «резильєнтність — психологічна безпека — благополуччя — вигорання». Імовірно, психологічна безпека на роботі (особливо ідентичність із колективом і взаємна довіра) виступає медіатором між особистісним ресурсом резильєнтності та інтегральним благополуччям: працівники з вищою резильєнтністю формують та підтримують якісніші професійні стосунки, які своєю чергою забезпечують емоційну та інструментальну підтримку, що транслюється у благополуччя. Крім того, виявлений сильний негативний зв'язок між шкалою «Спосіб життя (копінг)» та негативними емоціями ($r=-0,47$) припускає, що активні копінг-стратегії модерують вплив робочих стресорів на емоційний баланс. Перевірка цих опосередкованих та модераторних ефектів становить перспективний напрям подальших досліджень із застосуванням структурного моделювання (SEM) на більших вибірках.

Практичне значення кореляційних результатів. З прикладної точки зору, виявлена сила і структура зв'язків означає, що цілеспрямований розвиток резильєнтності у працівників LCF Law Group може забезпечити істотне покращення показників психологічного благополуччя. Згідно з моделлю інтегрального психологічного капіталу F. Luthans (2020), збільшення резильєнтності на 1 SD може забезпечити покращення інтегрального

благополуччя приблизно на 0,4-0,5 SD, а зниження ризику вигорання — на 0,3-0,4 SD. У контексті нашої вибірки це означає, що систематична робота з підвищення резильєнтності здатна перевести значну частину респондентів із зон середнього та помірного ризику до зони психологічного процвітання, із додатковим зменшенням частки високого емоційного виснаження з нинішніх 33,3 % приблизно до 20-25 %, що становить істотний управлінський та економічний ефект для організації.

Висновки до розділу 2

Емпіричне дослідження, проведене на вибірці 51 працівника юридичної фірми LCF Law Group (м. Київ, березень-квітень 2026 р.), дозволяє сформулювати наступні узагальнення.

По-перше, працівники досліджуваної організації характеризуються переважно високим рівнем психологічної резильєнтності: 68,6 % респондентів мають високий загальний показник за методикою ІДР-14, 31,4 % — середній, низького рівня не виявлено в жодному випадку. У структурі резильєнтності найвищі відносні показники зафіксовано за шкалою «Спосіб життя, спрямований на копінг та коригування» (92,2 % високих балів), що відображає сформованість у юридичних фахівців активних стратегій розв'язання проблем як ключової професійної компетенції.

По-друге, рівень психологічного благополуччя у вибірці є переважно середнім та вище середнього: за Шкалою процвітання Е. Дінера 47,1 % респондентів мають високий або вище середнього рівень, 41,2 % — середній; за інтегральним PERMA-індексом 27,5 % — високий, 54,9 % — середній. У структурі PERMA-благополуччя найсильнішими компонентами є «Сенс» ($M=7,74$), «Досягнення» ($M=7,80$) і «Здоров'я» ($M=7,46$), що типово для юридичної професії з її змістовністю та результативністю. Найслабшою позицією є «Позитивні емоції» ($M=6,90$) і «Самотність на роботі» (41,2 % респондентів мають високий рівень самотності), які становлять основні зони для організаційно-психологічної підтримки.

По-третє, рівень психологічної безпеки на роботі (PSI Загальний індекс $M=3,77$ з 5) у вибірці є середньо-високим. Найсильнішими компонентами є «Міжособистісне прийняття ризику» ($M=3,93$) та «Ідентичність із колективом» ($M=3,88$); найслабшою позицією є «Підтримка керівництва» ($M=3,61$), яку 19,6 % респондентів оцінюють низько. Це визначає одну з основних організаційних зон для розвитку.

По-четверте, синдром професійного вигорання у вибірці виражений помірно: $M(EE)=23,82$, $M(DP)=11,08$, $M(PA)=31,04$. Розподіл за рівнями вигорання є рівномірним (приблизно по третині — низький, середній, високий рівень за кожною шкалою), причому третина працівників (33,3 %) демонструють високий рівень емоційного виснаження, що становить групу психологічного ризику і потребує цілеспрямованої уваги.

По-п'яте, кореляційний аналіз надав потужне емпіричне підтвердження робочої гіпотези про взаємозв'язок резильєнтності та психологічного благополуччя. Загальний показник резильєнтності позитивно корелює з процвітанням ($\rho=0,58$; $p<0,001$), психологічною безпекою ($\rho=0,52$; $p<0,001$), інтегральним PERMA-індексом ($\rho=0,43$; $p<0,01$) та редукцією особистих досягнень ($\rho=0,53$; $p<0,001$), а також негативно — з негативними емоціями на роботі ($\rho=-0,40$; $p<0,01$), емоційним виснаженням ($\rho=-0,28$; $p<0,05$) та інтегральним індексом вигорання ($\rho=-0,36$; $p<0,01$). Із 64 проаналізованих пар 44 (68,8 %) показали статистично значущі зв'язки, всі — у теоретично передбаченому напрямі.

По-шосте, виявлено диференційований буферний внесок компонентів резильєнтності: «Позитивне мислення» найсильніше пов'язане з психологічною безпекою; «Спосіб життя (копінг)» — з підтримкою професійних досягнень і зниженням негативного афекту; «Мислення на віру та надію» — з інтегральним процвітанням. Ця диференційована структура є теоретичним обґрунтуванням для розробки трирівневої програми психологічного супроводу — когнітивно-орієнтованого, поведінково-копінгового та мотиваційно-ціннісного, яку буде представлено у Розділі 3 даної роботи.

По-сьоме, отримані результати узгоджуються із даними міжнародних мета-аналізів (Hartmann et al., 2020; Avey et al., 2011) та підтверджують теоретичні моделі взаємозв'язку особистісних ресурсів і психологічного благополуччя — Job Demands-Resources, Conservation of Resources, Broaden-and-Build, Psychological Capital. Сила виявлених зв'язків ($\rho=0,40-0,58$) відповідає середньому та середньо-сильному ефекту, що свідчить про практичну значущість резильєнтності як предиктора психологічного благополуччя у вибірці українських юридичних фахівців.

По-восьме, виявлено вікову динаміку резильєнтності та сенсожиттєвих орієнтацій: у групі 46-55 років зафіксовано вищі показники резильєнтності та шкали «Сенс» PERMA порівняно з групою 18-25 років, що відповідає теоретичним моделям формування резильєнтності як набутого ресурсу через досвід подолання життєвих та професійних викликів. Це свідчить про необхідність диференційованого підходу до психологічного супроводу різних вікових категорій працівників, з посиленням розвитку резильєнтнісних компетенцій у молодших працівників та з підтримкою сенсожиттєвих орієнтацій у досвідчених фахівців.

По-дев'яте, отримані емпіричні результати створюють обґрунтовану основу для розробки авторської програми психологічного супроводу персоналу LCF Law Group, що має базуватися на трикомпонентній моделі впливу — когнітивній (розвиток позитивного мислення), поведінковій (формування адаптивних копінг-стратегій) та мотиваційно-ціннісній (підтримка сенсожиттєвих орієнтацій), з акцентом на групи підвищеного ризику (33,3 % працівників із високим рівнем емоційного виснаження, 41,2 % із високим рівнем самотності на роботі) та на цільові «вузлові точки» — підтримку керівництва, позитивні емоції на роботі, профілактику соціальної ізоляції. Розробка та теоретичне обґрунтування такої програми становлять зміст наступного, третього розділу магістерської роботи.

РОЗДІЛ 3

ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ РОЗВИТКУ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ LCF LAW GROUP

3.1. Концептуальне обґрунтування програми психологічного супроводу

На основі результатів проведеного у Розділі 2 емпіричного дослідження та теоретичних положень, розкритих у Розділі 1, була розроблена авторська програма психологічного супроводу розвитку резильєнтності та психологічного благополуччя працівників ТОВ «ЛСФ Лоу Груп». Програма базується на трикомпонентній моделі впливу, що включає когнітивно-орієнтовані, поведінково-копінгові та мотиваційно-ціннісні інтервенції, спрямовані на цілеспрямований розвиток усіх трьох субшкал резильєнтності (за методикою ІДР-14: позитивне мислення, спосіб життя/копінг, мислення на віру/надію) у комплексному та системному форматі.

Теоретичне підґрунтя програми. Програма ґрунтується на чотирьох інтегрованих теоретичних моделях. Перша — модель психологічного капіталу F. Luthans та C. Youssef-Morgan (PsyCap, 2017), яка розглядає резильєнтність як один із чотирьох ключових позитивних особистісних ресурсів (поряд із надією, оптимізмом і самоефективністю), що піддаються цілеспрямованому розвитку через мікро-інтервенції тривалістю 2-4 години (PCI — PsyCap Intervention). Друга — модель Job Demands-Resources A. Bakker і E. Demerouti (2017), яка обґрунтовує одночасне підвищення особистісних ресурсів (резильєнтність) і ресурсів робочого середовища (психологічна безпека, підтримка керівництва) як стратегію зменшення вигорання та збільшення залученості. Третя — модель Broaden-and-Build B. Fredrickson (2001), згідно з якою позитивні емоції розширюють репертуар думок-дій і нарощують особистісні ресурси у висхідній спіралі. Четверта — модель Conservation of

Resources S. Hobfoll (2018), яка обґрунтовує важливість захисту наявних ресурсів від виснаження.

Принципи побудови програми. Програма побудована з дотриманням таких ключових принципів: (1) науковості — кожна вправа і модуль обґрунтовані результатами доказово-орієнтованих досліджень; (2) системності — програма охоплює когнітивний, поведінковий, емоційний та мотиваційний аспекти функціонування особистості; (3) диференційованості — формат участі та інтенсивність супроводу адаптуються до виявлених у Розділі 2 «психологічних портретів» працівників (процвітаючі, адаптовані, виснажені, у зоні ризику); (4) добровільності та конфіденційності — участь у програмі має добровільний характер, забезпечується захист персональних даних учасників; (5) інтегрованості з робочою діяльністю — формат проведення вправ узгоджується з робочим розкладом юридичної фірми та не вимагає значного відриву від основних професійних обов'язків; (6) вимірюваності ефекту — програма передбачає чітку процедуру оцінювання результативності за стандартизованими методиками до і після проведення.

Цільова аудиторія програми. Програма спрямована на всіх працівників LCF Law Group, з диференційованим маршрутом для кожної з чотирьох виявлених у Розділі 2 категорій. Для категорії «процвітаючі» (25-30 % вибірки) передбачено супроводжуючий формат — менторські групи, ролі експертів-помічників, що зберігає і підсилює ресурсний стан. Для категорії «адаптовані» (35-40 %) — основний груповий тренінговий формат, спрямований на профілактику переходу в зону ризику. Для категорії «емоційно виснажені, але активні» (15-20 %) — модулі балансування навантаження, тайм-менеджменту, навичок саморегуляції стресу. Для категорії «зона ризику» (10-15 %) — індивідуальний психологічний супровід, консультативні сесії, у разі потреби — направлення до клінічного психолога чи психотерапевта.

Мета та завдання програми. Метою програми є цілеспрямований розвиток психологічної резильєнтності та забезпечення психологічного благополуччя працівників юридичної фірми LCF Law Group через системний

психологічний супровід, що включає індивідуальну, групову та організаційну роботу. Завдання програми: (1) підвищення рівня резильєнтності у працівників за всіма трьома компонентами (позитивне мислення, копінг-спосіб життя, мислення на віру та надію); (2) розвиток компонентів психологічного благополуччя за моделлю PERMA з фокусом на дефіцитні позиції — позитивні емоції та зменшення відчуття самотності на роботі; (3) посилення психологічної безпеки на роботі через розвиток лідерських компетенцій керівників і командну роботу; (4) профілактика синдрому професійного вигорання у працівників із підвищеним ризиком; (5) формування позитивного емоційного клімату у робочій команді; (6) запровадження культури усвідомленого ставлення до власного психологічного стану і його регулярного моніторингу.

Тривалість і структура програми. Загальна тривалість програми становить 6 місяців. Програма складається з трьох модулів, кожен з яких реалізується протягом 2 місяців. Структура модулів відповідає виявленню у Розділі 2 трьом компонентам резильєнтності: Модуль 1 — «Когнітивне здоров'я» (розвиток позитивного мислення); Модуль 2 — «Поведінкова саморегуляція» (формування адаптивних копінг-стратегій); Модуль 3 — «Сенс і ціннісна орієнтація» (розвиток мотиваційно-ціннісного компонента резильєнтності). Кожен модуль включає вступну зустріч, 6 групових тренінгових занять (по 2 години 1 раз на тиждень), 2-3 онлайн-вебінари, індивідуальні консультативні сесії за потребою (до 4-х на учасника на місяць) та підсумкову сесію рефлексії. Загалом програма передбачає 18 групових занять, 6-9 вебінарів та можливість до 24 індивідуальних консультацій.

3.2. Зміст програми психологічного супроводу

Структуру і зміст модулів програми представлено у таблиці 3.1.

**Структура модулів програми психологічного супроводу персоналу LCF
Law Group**

Модуль	Цільові субшкали резильєнтності	Тривалість	Кількість занять	Очікуваний ефект
Модуль 1: Когнітивне здоров'я	Позитивне мислення	2 місяці	6 групових занять, 2 вебінари	Розвиток позитивного когнітивного стилю, навичок реструктуризації думок
Модуль 2: Поведінкова саморегуляція	Спосіб життя (копінг)	2 місяці	6 групових занять, 3 вебінари	Формування адаптивних копінг-стратегій, навичок саморегуляції стресу
Модуль 3: Сенс і ціннісна орієнтація	Мислення на віру/надію	2 місяці	6 групових занять, 2 вебінари	Підтримка сенсожиттєвих орієнтацій, ціннісна узгодженість роботи

Модуль 1. Когнітивне здоров'я. Перший модуль програми спрямований на розвиток шкали «Позитивне мислення» — найсильнішого предиктора психологічної безпеки на роботі ($\rho=0,52$) і суб'єктивного сприйняття здоров'я ($\rho=0,45$) у проведеному дослідженні. Теоретичною базою модуля є когнітивна модель А. Бек (когнітивна реструктуризація), модель оптимізму М. Seligman (атрибутивний стиль), концепція mindfulness J. Kabat-Zinn та техніки усвідомленого самостварення К. Neff. Структура модуля: Заняття 1 — «Психологічна резильєнтність: вступ і самодіагностика»; Заняття 2 — «Виявлення та реструктуризація автоматичних негативних думок»; Заняття 3 — «Атрибутивний стиль: як ми пояснюємо собі події»; Заняття 4 — «Mindfulness як практика приймаючого спостереження»; Заняття 5 — «Самоспівчуття як ресурс саморегуляції»; Заняття 6 — «Інтеграція: формування індивідуального плану розвитку позитивного мислення». Вебінари: «Нейробіологія оптимізму», «Цифрові інструменти для практики усвідомленості».

Детальний методичний опис занять Модуля 1: На занятті 1 учасники знайомляться з поняттям резильєнтності, виконують самодіагностику за

скороченою формою ІДР-14, формують особисті цілі участі у програмі. Заняття 2 присвячене техніці А-В-С-D-E А. Ellis: ідентифікація активуючої події (А), переконань (В), наслідків (С), оспорювання негативних переконань (D) і нових ефективних переконань (Е); виконуються вправи на конкретні професійні ситуації юристів. Заняття 3 передбачає роботу з опитувальником атрибутивного стилю М. Seligman (ASQ): аналіз стилю пояснення позитивних і негативних подій за параметрами стабільність-нестабільність, глобальність-специфічність, внутрішність-зовнішність; розробка індивідуального плану розвитку оптимістичного стилю атрибуцій. Заняття 4 включає базові практики mindfulness: усвідомлене дихання, body-scan, усвідомлене ставлення до думок як «моментальних подій психіки»; рекомендується щоденна 10-хвилинна практика. Заняття 5 присвячене концепції самоспівчуття К. Neff: розрізнення самоспівчуття і самокритики, три компоненти (доброта до себе, переживання загального досвіду, mindfulness); виконання методики «Лист співчуття до себе». Заняття 6 — підсумкова сесія з рефлексією, складанням індивідуальних планів і запитом на індивідуальні консультації.

Модуль 2. Поведінкова саморегуляція. Другий модуль фокусується на розвитку шкали «Спосіб життя, спрямований на копінг та коригування» — найсильнішого предиктора збереження професійних досягнень ($p=0,52$) і зниження негативних емоцій на роботі ($p=-0,47$). Теоретичною базою є транзакційна модель стресу R. Lazarus і S. Folkman, модель PsyCap-інтервенції F. Luthans, концепція посткризового зростання R. Tedeschi і L. Calhoun. Структура модуля: Заняття 1 — «Стрес і копінг: типи стратегій та їх ефективність»; Заняття 2 — «Тайм-менеджмент і пріоритизація для юристів»; Заняття 3 — «Делегування і розподіл навантаження»; Заняття 4 — «Техніки релаксації та відновлення»; Заняття 5 — «Здоровий сон, харчування, фізична активність»; Заняття 6 — «Створення індивідуального плану підтримки фізичного і психічного здоров'я». Вебінари: «Робота з тривожністю в умовах дедлайнів», «Сімейно-робочий баланс», «Цифрова гігієна як ресурс відновлення».

Детальний методичний опис занять Модуля 2: На занятті 1 учасники аналізують типологію копінг-стратегій (проблемно- та емоційно-фокусовані; активні та пасивні; продуктивні та деструктивні), діагностують власні переважаючі стилі копінгу за методикою COPE С. Carver. Заняття 2 фокусується на матриці Ейзенхауера, методиці Pomodoro, техніці GTD D. Allen — з адаптацією до специфіки роботи юриста: судові терміни, оформлення документів, клієнтські зустрічі, командна координація. Заняття 3 розглядає делегування як управлінську й професійну компетенцію, бар'єри делегування (страх втрати контролю, перфекціонізм), техніки структурування завдань для передачі помічникам. Заняття 4 присвячене практичним технікам релаксації: прогресивне м'язове розслаблення Jacobson, дихання за квадратом, аутогенне тренування, техніки заземлення; учасники тренуються застосовувати ці прийоми у мікро-перервах робочого дня. Заняття 5 надає інформацію про поведінкові засади психологічного здоров'я: гігієна сну, режим харчування, мінімум фізичної активності за тиждень; виконуються індивідуальні плани зміни одного-двох звичок із самомоніторингом. Заняття 6 — інтеграційна сесія, де учасники складають індивідуальний 30-денний поведінковий план підтримки психічного і фізичного здоров'я.

Модуль 3. Сенс і ціннісна орієнтація. Третій модуль розвиває шкалу «Мислення, орієнтоване на віру та надію» — найсильнішого предиктора процвітання за Е. Дінером ($p=0,58$). Теоретичною базою є логотерапія V. Frankl, теорія самодетермінації Е. Deci і R. Ryan, модель АСТ (Acceptance and Commitment Therapy) S. Hayes, концепція Job Crafting A. Wrzesniewski. Структура модуля: Заняття 1 — «Особистісні цінності та їх роль у професійній реалізації»; Заняття 2 — «Аналіз особистого життєвого і професійного покликання»; Заняття 3 — «Job Crafting: як перетворити свою роботу на справу свого життя»; Заняття 4 — «Надія і її роль у психологічному ресурсі особистості»; Заняття 5 — «Сенс невдач і поразок: концепція посттравматичного зростання»; Заняття 6 — «Інтеграція особистих цінностей і професійних завдань: підсумкова сесія». Вебінари: «Корпоративна місія LCF Law Group і моя роль у ній», «Етичне лідерство та сенс юридичної професії».

Детальний методичний опис занять Модуля 3: На занятті 1 учасники проходять методику Personal Values Card Sort W. Miller, формулюють і ранжують десять найважливіших особистих цінностей, аналізують їх узгодженість із поточною професійною діяльністю. Заняття 2 — рефлексивна сесія за технікою «Дороговказна зірка» (North Star) S. Stiegel: учасники описують свій ідеальний професійний день через 5 років, виявляють ключові смислові домінанти, формулюють особисту професійну місію. Заняття 3 присвячене методології Job Crafting за моделлю A. Wrzesniewski (task crafting, relationship crafting, cognitive crafting): учасники аналізують свою роль і визначають мікро-зміни, які можуть зробити її ціннішою, осмисленою. Заняття 4 розглядає теорію надії C. Snyder: pathways thinking (мислення про шляхи) і agency thinking (мислення про спроможність); виконується методика «Карта надії» — формулювання довгострокової цілі та шляхів її досягнення. Заняття 5 розкриває концепцію посттравматичного зростання R. Tedeschi і L. Calhoun: п'ять сфер змін після подолання труднощів (особиста сила, нові можливості, зміни у стосунках, духовність, оцінка життя); виконується вправа «Лист зрілому себе» з рефлексією досвіду подолання. Заняття 6 — інтеграційна сесія, де учасники інтегрують напрацювання усіх трьох модулів у цілісний особистий план психологічного розвитку та благополуччя.

Організаційний компонент програми. Окрім роботи з працівниками, програма передбачає окремий блок роботи з керівним складом LCF Law Group, спрямований на розвиток психологічної безпеки на роботі — найважливішої організаційної складової благополуччя. Цей блок включає 4 тренінгові заняття для керівників: (1) «Психологічна безпека команди як умова продуктивності»; (2) «Розвиваюче лідерство: інструменти зворотного зв'язку та коучингового підходу»; (3) «Емпатія та емоційний інтелект керівника»; (4) «Профілактика вигорання у команді: ранні сигнали та стратегії підтримки». Додатково — 2 годинні консультаційні сесії з кожним керівником щодо персонального стилю управління та діагностикою команди.

Деталізація блоку для керівників. Заняття 1 «Психологічна безпека команди» базується на дослідженнях A.C. Edmondson і знайомить керівників

з науково обґрунтованими поведінковими маркерами психологічної безпеки: запрошення до висловлювання думок, конструктивне ставлення до помилок, демонстрація власної вразливості та готовності до навчання. Заняття 2 «Розвиваюче лідерство» розкриває моделі ситуаційного керівництва Р. Hersey, К. Blanchard, інструменти ефективного зворотного зв'язку (модель SBI: ситуація-поведінка-вплив), основи коучингового підходу (модель GROW J. Whitmore: ціль, реальність, варіанти, воля). Заняття 3 «Емпатія та EQ» спирається на модель емоційного інтелекту D. Goleman і техніки розвитку емпатичного слухання за С. Rogers, навчає розрізняти емоції підлеглих за поведінковими ознаками. Заняття 4 «Профілактика вигорання» представляє ранні поведінкові сигнали вигорання у команді (зниження ініціативності, цинізм, пасивність на нарадах) та стратегії підтримки (балансування навантаження, делегування, періодичні відновлювальні відпустки).

Очікувані результати організаційного блоку. Робота з керівниками спрямована на безпосереднє підвищення показника «Підтримка керівництва» PSI у вибірці (поточний $M=3,61$ з 5 — найслабша позиція в діагностиці) та опосередковане підвищення інших показників PSI через зміну стилю управління. Згідно з мета-аналізом A. Frazier et al. (2017), організаційні втручання, спрямовані на розвиток психологічної безпеки керівниками, забезпечують середній ефект-сайз $d=0,32-0,45$ з підвищенням психологічної безпеки команди на 10-15 % за період 6-9 місяців. Також очікується зменшення внутрішньої плинності кадрів та підвищення командної згуртованості, що позитивно вплине на показники «Стосунки» та «Залученість» PERMA у працівників.

Індивідуальний психологічний супровід. Поряд із груповою роботою програма передбачає індивідуальну консультативну допомогу для працівників, які цього потребують. Формат — 50-хвилинні консультативні сесії з психологом-консультантом. Підстави для звернення: висока вираженість симптомів вигорання ($EE > 27$, що відповідає верхньому квартилю у вибірці), високий рівень самотності на роботі (≥ 6 балів за PERMA Lon), особисті запити, що виникають у процесі групових занять. Передбачено

до 4 індивідуальних сесій на учасника на місяць, що сумарно дає до 24 сесій впродовж програми. Працівники категорії «зона ризику» додатково отримують доступ до 6 індивідуальних сесій із клінічним психологом за необхідності.

Цифрові інструменти підтримки програми. Програма передбачає використання цифрових засобів для підтримки самостійної роботи учасників між заняттями. Це включає: спеціально розроблений Telegram-канал з щотижневими інформаційними матеріалами та практичними вправами; мобільний застосунок-щоденник самоспостереження для регулярного моніторингу настрою, енергії, рівня стресу та практики усвідомленості; платформа онлайн-курсу з відео-лекціями, текстами та домашніми завданнями за модулями; чат-група для обміну досвідом і підтримки між учасниками. Ці цифрові засоби забезпечують неперервність роботи із психологічним станом між груповими сесіями та дозволяють адаптувати темп проходження програми до індивідуальних особливостей учасників.

Таблиця 3.2

Календарно-тематичний план реалізації програми (6 місяців)

Місяць	Етап	Основна діяльність	Очікуваний результат
Місяць 1	Запуск, Модуль 1 (заняття 1-3)	Презентація програми; набір груп; Заняття 1-3 Модуля 1; вебінар «Нейробіологія оптимізму»	Залученість 60+ % працівників; стартова діагностика T0
Місяць 2	Модуль 1 (заняття 4-6) + перша діагностика	Заняття 4-6 Модуля 1; вебінар «Інструменти усвідомленості»; рефлексивна сесія	Освоєння технік когнітивної реструктуризації; підвищення «Позитивного мислення»
Місяць 3	Модуль 2 (заняття 1-3) + проміжна діагностика T1	Заняття 1-3 Модуля 2; вебінар «Робота з тривожністю»; діагностика T1	Освоєння типології копінг-стратегій; технік тайм-менеджменту
Місяць 4	Модуль 2 (заняття 4-6)	Заняття 4-6 Модуля 2; вебінари «Сімейно-робочий баланс», «Цифрова гігієна»	Інтеграція поведінкових технік саморегуляції;

			зниження емоційного виснаження
Місяць 5	Модуль 3 (заняття 1-3)	Заняття 1-3 Модуля 3; вебінар «Корпоративна місія LCF»; коучингова сесія для керівників	Прояснення особистих і корпоративних цінностей; перші Job Crafting-зміни
Місяць 6	Модуль 3 (заняття 4-6) + підсумкова діагностика T2	Заняття 4-6 Модуля 3; підсумкова діагностика T2; інтеграційна групова сесія	Інтегральне зростання резильєнтності та благополуччя; підготовка до подальшого супроводу

Календарно-тематичний план дозволяє синхронізувати реалізацію програми з робочим ритмом організації, забезпечивши поступовий розвиток компетенцій учасників і безперервність психологічного супроводу впродовж усіх 6 місяців. План також передбачає три точки психометричної оцінки (T0, T1, T2), що дозволяє відстежувати прогрес учасників і своєчасно коригувати інтервенцію.

Кадрове забезпечення програми. Для реалізації програми залучається команда фахівців: координатор програми (1 особа, 0,5 ставки) — психолог-практик з досвідом організаційної роботи; провідний тренер (1 особа, контрактний договір) — психолог із сертифікацією у когнітивно-поведінковій терапії та групових технологіях; запрошені тренери і експерти (3-5 осіб) для проведення спеціалізованих вебінарів; психолог-консультант (1 особа, 0,25 ставки) для індивідуальних консультацій; адміністративна підтримка з боку HR-відділу LCF Law Group. Дослідник-аналітик (магістрант або психолог зі статистичною підготовкою) забезпечує діагностичну і аналітичну роботу. Загальна кількість залучених фахівців — 7-10 осіб з гнучким розподілом завантаження за етапами програми.

Приклади практичних вправ програми. Для ілюстрації змісту й характеру вправ програми наведемо кілька типових прикладів. Вправа «АВС-щоденник думок» (Модуль 1, Заняття 2) — учасник веде впродовж тижня щоденник, фіксуючи 5-7 ситуацій, що викликали емоційну реакцію, з аналізом за схемою «Активуєча подія — Переконавання — Наслідок (емоція, поведінка)». На груповій сесії учасники колективно опрацьовують

реструктуризацію негативних автоматичних думок у адаптивніші. Вправа «Лист співчуття до себе» (Модуль 1, Заняття 5) — кожен учасник пише собі лист у тяжкий момент від імені люблячого друга або наставника, з акцентом на нормалізацію переживань і стимулювання само-підтримки. Вправа «Стрес-реалізації» (Модуль 2, Заняття 1) — учасники складають список 10 типових професійних стресорів і для кожного підбирають оптимальну копінг-стратегію (проблемно- або емоційно-фокусовану) із аргументацією вибору. Вправа «Job Crafting Map» (Модуль 3, Заняття 3) — учасники візуалізують структуру власної роботи (завдання, стосунки, смисл) і визначають мікро-зміни в кожній з трьох сфер для збільшення осмисленості діяльності. Вправа «Лист зрілому собі» (Модуль 3, Заняття 5) — кожен учасник звертається до самого себе через 5-10 років, описуючи власні життєві уроки, мудрість, дякуючи собі минулому за подолання труднощів.

Робота з групами підвищеного ризику. Особливу увагу програма приділяє роботі з 33,3 % працівників, які за результатами дослідження продемонстрували високий рівень емоційного виснаження, та 41,2 %, які мають високий рівень самотності на роботі. Для цих груп передбачено: посилений індивідуальний супровід (4-6 консультативних сесій на місяць проти 1-2 для решти учасників); пріоритетне залучення до груп підтримки за принципом «peer support»; особисті бесіди з керівником щодо балансу робочого навантаження за участю психолога-консультанта; рекомендації щодо коротко-, середньо- і довгострокових перерв (мікро-перерви впродовж дня, повноцінний відпочинок на вихідних, профілактичні відпустки 2-3 рази на рік). Для працівників із критичним рівнем виснаження або із депресивно-тривожною симптоматикою передбачено направлення до клінічного психолога або психотерапевта (зовнішнього партнера програми) із оплатою організацією 70 % вартості перших 10 сесій.

Інтеграція програми у систему управління персоналом LCF Law Group. Реалізація програми передбачає її органічну інтеграцію в існуючу систему управління персоналом юридичної фірми. Це досягається через: включення психологічного компонента до Welcome-програми для нових

співробітників (вступний модуль про психологічну безпеку та ресурси організації); інтеграцію психометричної діагностики до щорічної оцінки персоналу як додаткового вимірника поза професійними KPI; узгодження програми з системою професійного розвитку та просування (резильєнтність як одна з ключових метакомпетенцій); включення психологічних аспектів у систему performance review (зворотний зв'язок про підтримку психологічної безпеки в команді). Така інтеграція забезпечує, що психологічна турбота не сприймається як «зовнішня» додаткова активність, а стає природною частиною професійного життя в LCF Law Group.

Інклюзивність і адаптація до різноманіття персоналу. Програма враховує специфічну демографічну структуру вибірки LCF Law Group, де переважають жінки (82,4 %) і досвідчені фахівці (51 % зі стажем 15+ років). Для жіночого контингенту окремо передбачені модулі з тематики поєднання професійної самореалізації та сімейних ролей, профілактики синдрому «надлюдини», подолання гендерних стереотипів у юридичній професії. Для досвідчених фахівців акцентовано увагу на питаннях ціннісної переорієнтації середини кар'єри, передачі досвіду, ментора-поглядного супроводу молодших колег. Для молодшої вікової категорії (15,7 % віком 18-25 років) — програма стартової адаптації, формування професійної ідентичності, профілактики раннього вигорання у періоді інтенсивного освоєння професії. Така диференціація гарантує релевантність змісту інтервенцій для всіх категорій працівників.

3.3. Очікувана ефективність програми та критерії її оцінювання

Оцінювання ефективності програми психологічного супроводу — невід'ємний компонент її якісного впровадження. Програма передбачає трирівневу систему оцінювання: на рівні задоволеності учасників (індивідуальний рівень), на рівні психометричних змін (груповий рівень), на рівні організаційних показників (організаційний рівень).

Рівень 1: Задоволеність учасників. Після кожного групового заняття учасники заповнюють коротку анкету (5 запитань за 5-бальною шкалою) щодо

своїх вражень: корисність матеріалу, якість фасилітації, особиста зацікавленість, бажання застосовувати на практиці, рекомендація колегам. Очікуваний рівень задоволеності — не менше 4,3 з 5 балів за кожним показником. На завершення програми проводиться розгорнуте інтерв'ю-фокус-група з вибіркою 8-10 учасників для якісного оцінювання змін.

Рівень 2: Психометричні зміни. До початку програми (T0), посередині (T1, через 3 місяці) і після завершення (T2, через 6 місяців) усі учасники проходять повторне діагностичне обстеження за тими самими методиками, що використовувалися у дослідженні Розділу 2: Шкала процвітання Е. Дінера, ІДР-14, PERMA-Профайлер, MBI, PSI. Очікувані зміни (на основі мета-аналітичних даних щодо PsyCap-інтервенцій) представлені у таблиці 3.3.

Таблиця 3.3

Очікувані зміни психометричних показників від T0 до T2 (через 6 місяців)

Показник	М (T0)	Очікуване М (T2)	Зміна	% зміни
ІДР-14 Загальний показник резильєнтності	57,28	60-62	+3-5 балів	+5-9 %
Шкала процвітання (FS)	45,71	48-50	+2-4 бали	+5-9 %
PERMA Інтегральний індекс	7,46	7,8-8,2	+0,3-0,7	+4-9 %
PERMA Позитивні емоції	6,90	7,3-7,7	+0,4-0,8	+6-12 %
PSI Загальний індекс	3,77	3,9-4,1	+0,1-0,3	+3-8 %
MBI Емоційне виснаження (EE)	23,82	20-22	-2-4 бали	-8-17 %
MBI Деперсоналізація (DP)	11,08	9-10	-1-2 бали	-9-19 %
PERMA Самотність (Lon)	3,49	2,8-3,2	-0,3-0,7	-9-20 %

Очікувані зміни базуються на даних мета-аналітичного огляду PsyCap-інтервенцій (Lurşa et al., 2020), у якому зафіксовано середні ефект-сайзи Cohen's $d=0,32-0,52$ для основних психологічних показників. Для надійної верифікації статистичної значущості змін планується застосувати t-критерій Стюдента для парних вибірок (для нормально розподілених показників) або непараметричний критерій Вілкоксона (для асиметрично розподілених показників). Рівень значущості встановлюється на $p<0,05$.

Рівень 3: Організаційні показники. Програма передбачає моніторинг змін на рівні організаційних KPI, що уявляють собою непрямі індикатори психологічного благополуччя: показники плинності кадрів (очікуване зменшення на 10-15 %); кількість лікарняних днів (очікуване зменшення на 8-12 %); рейтинги задоволеності робочим місцем у щоквартальних опитуваннях; результати щорічних оцінок продуктивності; кількість випадків переробок (тривалість робочого часу понад нормативну). Дані відстежуються за пів року до початку програми (як baseline) і протягом 12 місяців після її завершення.

Економічна ефективність програми. Згідно з мета-аналітичним дослідженням С. Salvador-Carulla et al. (2021), кожен 1 USD, інвестований в програму психологічної підтримки персоналу, повертається у вигляді 2,3-4,5 USD економії за рахунок зменшення витрат, пов'язаних із плинністю кадрів, лікарняними, втратою продуктивності й помилками. Для LCF Law Group з 80 співробітниками і середньою вартістю заміщення одного юриста близько 30 000 USD, скорочення плинності лише на 1-2 особи за рік повертає інвестиції в програму вже у перший рік. Загальна вартість впровадження програми оцінюється у 18 000-25 000 USD на рік (зарплата психолога-консультанта, тренери, цифрова інфраструктура, методичні матеріали), з розрахунковим ROI у 200-380 % протягом перших 18 місяців.

Таблиця 3.4

Прогнозований кошторис програми психологічного супроводу персоналу LCF Law Group (рік 1)

Стаття витрат	Вартість, USD/рік	% від загального бюджету
Координатор програми (0,5 ставки психолога)	7 200	32 %
Психолог-консультант (0,25 ставки)	3 600	16 %
Контрактна оплата провідного тренера	4 800	21 %
Запрошені експерти і тренери для вебінарів	2 000	9 %
Цифрова інфраструктура (платформа, застосунок)	1 500	7 %
Методичні матеріали, друк, поліграфія	900	4 %

Зовнішнє психотерапевтичне обслуговування для зони ризику	2 000	9 %
Адміністративні і резервні витрати	500	2 %
Всього	22 500	100 %

Як видно з табл. 3.4, основні статті витрат — це людський ресурс (фахівці, що проводять інтервенції), на які припадає 78 % бюджету. Це є типовою структурою витрат для якісних психологічних програм, де ефективність переважно визначається кваліфікацією фахівців. Зазначений бюджет (22 500 USD/рік) становить приблизно 281 USD на одного співробітника на рік, що нижче середнього по галузі (300-500 USD на співробітника у порівнянних програмах західних компаній).

Альтернативні сценарії впровадження. Залежно від можливостей організації передбачено три варіанти впровадження програми. Базовий сценарій — повна 6-місячна програма з усіма трьома модулями, груповим, індивідуальним та організаційним компонентами (бюджет ~22 500 USD/рік). Скорочений сценарій — 3-місячна програма з одним пріоритетним модулем (Модуль 1 «Когнітивне здоров'я» як такий, що показує найсильніший зв'язок із психологічною безпекою), без блоку для керівників (~12 000 USD/рік). Розширений сценарій — 12-місячна програма з усіма компонентами, посиленням організаційним блоком, додатковими модулями для керівників, регулярними інтенсивними виїзними сесіями (~35 000-40 000 USD/рік). Конкретний сценарій вибирається за результатами консультацій з керівництвом LCF Law Group залежно від оцінки потреб і можливостей.

Зіставлення з міжнародними програмами психологічного супроводу. Розроблена програма узгоджується з провідними міжнародними практиками психологічного супроводу персоналу. Зокрема, Microsoft Resilience Hub передбачає комбіновані когнітивно-поведінкові інтервенції з акцентом на mindfulness; Google Search Inside Yourself спрямований на розвиток емоційного інтелекту керівників і працівників; Aetna Mindfulness Program (10 років реалізації) забезпечила зниження стресу на 28 % і збільшення продуктивності на 11 %. Авторська програма для LCF Law Group

поєднує найкращі практики цих міжнародних ініціатив (структурований когни-вно-поведінковий підхід, mindfulness-компонент, робота з керівниками) з адаптацією до контексту української юридичної фірми та специфічних потреб, виявлених у Розділі 2. Це робить програму одночасно сучасною за міжнародними стандартами та глибоко вкоріненою в реальність нашої організації.

Наукова та публікаційна перспектива програми. Програма становить також основу для подальшої наукової роботи. Передбачається підготовка та публікація 3-5 наукових статей за результатами її реалізації: про аналіз ефективності інтервенцій (квазіексперимент на N=51 з повторним вимірюванням); про специфіку вигорання у юридичній професії в Україні; про роль резильєнтності як медіатора впливу робочих умов на вигорання; про порівняльну ефективність трьох модулів програми. Також планується представлення результатів на 2-3 національних і міжнародних науково-практичних конференціях. Програма може стати основою для подальшої кандидатської дисертації автора магістерської роботи у галузі організаційної психології, що засвідчує її довгостроковий науковий потенціал.

Ризики та обмеження впровадження. При впровадженні програми важливо враховувати потенційні ризики: (1) опір змінам з боку частини співробітників, які можуть розглядати участь у психологічних інтервенціях як стигму чи додаткове навантаження; (2) недостатня залученість керівного складу, що знижує ефективність організаційного блоку; (3) очікування швидких ефектів, тоді як стабільні зміни особистісних характеристик потребують 4-6 місяців і більше; (4) недостатнє врахування індивідуальних особливостей при груповому форматі роботи. Для мінімізації цих ризиків програма передбачає попередню роз'яснювальну роботу, особисте долучення керівників вищої ланки до програми, прозорі очікування щодо термінів змін та наявність індивідуальних консультацій паралельно з груповою роботою.

Стратегія управління ризиками програми. Для системної мінімізації ризиків впровадження розроблено п'ятиетапну стратегію. Етап 1 — попередня комунікаційна кампанія: 2-3 інформаційні зустрічі з колективом про мету і

зміст програми, демонстрація її конфіденційності, прозорість критеріїв участі та виходу. Етап 2 — формування «команди впливу» (champions): 5-7 авторитетних співробітників, які пройдуть програму першими і поширюватимуть позитивний досвід серед колег. Етап 3 — обов'язкове залучення керівників вищої ланки до власних модулів програми, що засвідчує прихильність організації змінам та знімає стигму участі. Етап 4 — поступове розширення програми: початок з пілотної групи 15-20 осіб, потім масштабування до повної вибірки. Етап 5 — регулярні зустрічі рефлексії та коригування програми на основі зворотного зв'язку учасників, що забезпечує постійне адаптивне вдосконалення інтервенцій до потреб організації.

Стійкість і подальший розвиток програми. Після завершення основного 6-місячного циклу передбачено перехід до «підтримуючого режиму» на наступні 12 місяців: 1 групова сесія на місяць (бустер-сесія для закріплення результатів); продовження доступу до індивідуальних консультацій (за зниженою інтенсивністю — до 2-х на місяць); щоквартальні диспансеризаційні огляди із міні-діагностикою (скорочена анкета з 15-20 запитань); річний підсумковий захід — конференція учасників із презентацією індивідуальних і командних кейсів змін. Така тривала підтримка перетворює програму з одноразової інтервенції на стійкий організаційний процес — корпоративну культуру психологічного благополуччя. У перспективі програма може бути інституціалізована у LCF Law Group у формі постійної служби психологічного супроводу персоналу, яка сприятиме конкурентній перевазі організації як працедавця.

Висновки до розділу 3

На основі результатів проведеного у Розділі 2 емпіричного дослідження та теоретичних положень, розкритих у Розділі 1, було розроблено авторську програму психологічного супроводу розвитку резильєнтності та психологічного благополуччя працівників LCF Law Group, що дозволяє сформулювати наступні висновки.

По-перше, програма базується на трикомпонентній моделі впливу, що відповідає виявленій у дослідженні структурі резильєнтності (за ІДР-14): когнітивно-орієнтовані інтервенції (Модуль 1 — позитивне мислення), поведінково-копінгові техніки (Модуль 2 — спосіб життя/копінг) та мотиваційно-ціннісна робота (Модуль 3 — мислення на віру/надію). Ця структура забезпечує комплексний вплив на всі складові психологічної резильєнтності.

По-друге, програма передбачає диференційований маршрут для чотирьох виявлених у Розділі 2 «психологічних портретів» працівників: для процвітаючих — менторсько-супроводжувачий формат; для адаптованих — основні групові тренінги; для емоційно виснажених — модулі балансування навантаження; для зони ризику — індивідуальний психологічний супровід. Це забезпечує адресну підтримку відповідно до потреб кожного працівника.

По-третє, програма поєднує індивідуальний (консультативні сесії), груповий (тренінги, вебінари) і організаційний (робота з керівниками щодо психологічної безпеки) рівні впливу, що відповідає системному підходу до психологічного благополуччя і узгоджується з принципами моделей Job Demands-Resources та Conservation of Resources.

По-четверте, програма має тривалість 6 місяців, що відповідає мета-аналітично обґрунтованому періоду стійких змін у психологічних показниках. Структура з трьох модулів по 2 місяці забезпечує поступове послідовне освоєння компонентів резильєнтності, з перевіркою результатів після кожного модуля.

По-п'яте, програма передбачає трирівневу систему оцінювання ефективності: задоволеність учасників, психометричні зміни (за тими самими методиками, що в дослідженні), організаційні показники (плинність, лікарняні, задоволеність). Очікувані ефекти — підвищення резильєнтності на 5-9 %, зниження емоційного виснаження на 8-17 %, зниження самотності на 9-20 %, що базується на даних мета-аналітичного огляду PsyCap-інтервенцій.

По-шосте, економічний аналіз показує позитивний ROI програми (200-380 % протягом 18 місяців), що робить її доцільною не лише з психологічної,

а й з управлінсько-економічної точки зору. Загальна вартість впровадження (18-25 тис. USD/рік) є помірною для організації масштабу LCF Law Group і повертається вже у перший рік за рахунок скорочення плинності та лікарняних.

По-сьоме, розроблена програма може бути екстрапольована на інші юридичні фірми та організації інтелектуальної праці зі схожою професійною культурою. Її універсальна структура (три модулі) у поєднанні з гнучкими модифікаціями (адаптація вправ і кейсів до специфіки організації) робить програму придатною для масштабування. Перспективи подальшої роботи пов'язані з апробацією програми у LCF Law Group, лонгітудним відстеженням ефекту та публікацією результатів у науково-практичних виданнях.

По-восьме, програма передбачає подвійний механізм впливу — на індивідуальному (розвиток особистісних ресурсів резильєнтності) та організаційному рівнях (підвищення психологічної безпеки на роботі, розвиток лідерських компетенцій керівників, формування культури усвідомленого ставлення до психологічного благополуччя). Цей подвійний механізм забезпечує синергійний ефект: розвиток особистісної резильєнтності працівників підсилюється підтримуючим організаційним середовищем, що в сукупності надає вищі результати, ніж окремі інтервенції на одному з двох рівнів.

По-дев'яте, програма містить вбудовану систему управління ризиками (5-етапна стратегія мінімізації опору, поступове розширення, попередня комунікація, залучення команди champions) та механізм забезпечення довгострокової стійкості (12-місячна підтримуюча фаза, бустер-сесії, диспансеризації). Це робить програму не одноразовою інтервенцією, а основою для формування стійкої корпоративної культури психологічного благополуччя, що корелює з сучасними тенденціями розвитку HR-менеджменту в провідних світових організаціях.

Загалом, представлений у Розділі 3 проект програми психологічного супроводу являє собою науково обґрунтовану, методично пропрацьовану та економічно доцільну відповідь на виявлені у Розділі 2 потреби й виклики, що

стоять перед персоналом юридичної фірми LCF Law Group, і має значний потенціал як для апробації в умовах конкретної організації, так і для подальшого наукового розвитку проблематики психологічного супроводу персоналу організацій інтелектуальної праці в українському науковому та прикладному просторі.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Проведене теоретичне і емпіричне дослідження взаємозв'язку психологічної резильєнтності та психологічного благополуччя у працівників юридичної організації дозволяє сформулювати наступні узагальнення.

1. Теоретичний аналіз поняття психологічної резильєнтності засвідчує його еволюцію від уявлень про неї як вродженої психологічної якості, виявленої у дослідженні дітей із груп ризику Е. Вернер, до сучасного розуміння резильєнтності як набутого, цілеспрямовано формованого і динамічно розвиваючого особистісного ресурсу. У структурі резильєнтності виокремлюються когнітивний (позитивне мислення, оптимізм, гнучкість мислення), емоційний (емоційна регуляція, позитивний афект, стресостійкість), поведінковий (адаптивний копінг, активна поведінка) та мотиваційно-ціннісний (надія, сенс, ціннісні орієнтації) компоненти. Сучасна модель PsyCap (Психологічного капіталу) F. Luthans розглядає резильєнтність як один із чотирьох ключових позитивних особистісних ресурсів поряд із надією, оптимізмом і самоефективністю.

2. Психологічне благополуччя як інтегральний психологічний феномен охоплює багатовимірний комплекс показників, що включає процвітання за моделлю Е. Дінера (відчуття осмисленості, оптимізму, підтримуючих стосунків, самоповаги, цілеспрямованості, компетентності), п'ять компонентів PERMA-благополуччя М. Seligman (позитивні емоції, залученість, стосунки, сенс, досягнення), психологічну безпеку на роботі за А.С. Edmondson (атмосфера довіри, прийняття ризику, підтримки в команді) та відсутність синдрому професійного вигорання за моделлю С. Maslach (емоційне виснаження, деперсоналізація, зниження особистих досягнень). Зазначені компоненти не є взаємозамінними і вимагають інтегрального оцінювання.

3. Теоретичний аналіз моделей взаємозв'язку резильєнтності та психологічного благополуччя дозволяє виокремити чотири провідні підходи: модель Job Demands-Resources (JD-R) А. Bakker і Е. Demerouti, що розглядає резильєнтність як ключовий особистісний ресурс, який пом'якшує негативний

вплив робочих вимог; модель Conservation of Resources (COR) S. Hobfoll, згідно з якою резильєнтність активує висхідну спіраль набуття інших ресурсів; модель Broaden-and-Build B. Fredrickson, що показує, як позитивні емоції розширюють репертуар думок-дій; модель PsyCap F. Luthans, яка обґрунтовує цілеспрямованість розвитку психологічного капіталу через мікро-інтервенції. Інтеграція цих моделей дозволяє побудувати системне розуміння взаємозв'язку особистісних ресурсів і благополуччя.

4. Емпіричне дослідження, проведене на вибірці 51 працівника юридичної фірми LCF Law Group у березні-квітні 2026 року, виявило переважно високий рівень психологічної резильєнтності у респондентів: 68,6 % мають високий загальний показник за ІДР-14, 31,4 % — середній. Найбільш вираженою є шкала «Спосіб життя, спрямований на копінг» (92,2 % високих балів), що відображає сформованість у юридичних фахівців активних стратегій розв'язання проблем. Рівень психологічного благополуччя є переважно середнім та вище середнього: 47,1 % респондентів мають високий або вище середнього рівень за Шкалою Е. Дінера. Найслабшими позиціями виявилися «Підтримка керівництва» PSI ($M=3,61$) та «Самотність на роботі» PERMA (41,2 % мають високий рівень), що вказує на основні зони організаційного розвитку.

5. Кореляційний аналіз надав потужне емпіричне підтвердження робочої гіпотези про взаємозв'язок резильєнтності та психологічного благополуччя. Загальний показник резильєнтності позитивно корелює з процвітанням ($\rho=0,58$; $p<0,001$), психологічною безпекою ($\rho=0,52$; $p<0,001$), інтегральним PERMA-індексом ($\rho=0,43$; $p<0,01$), особистими професійними досягненнями ($\rho=0,53$; $p<0,001$) та негативно — з негативними емоціями на роботі ($\rho=-0,40$; $p<0,01$), емоційним виснаженням ($\rho=-0,28$; $p<0,05$), інтегральним індексом вигорання ($\rho=-0,36$; $p<0,01$). Із 64 проаналізованих пар 44 (68,8 %) показали статистично значущі зв'язки, всі — у теоретично передбаченому напрямі. Виявлений диференційований внесок компонентів резильєнтності: позитивне мислення найсильніше пов'язане з психологічною безпекою; копінг-спосіб

життя — з підтримкою професійних досягнень і зниженням негативного афекту; мислення на віру/надію — з інтегральним процвітанням.

6. Сила виявлених зв'язків ($\rho=0,40-0,58$) відповідає середньому та середньо-сильному ефекту, що добре узгоджується з даними міжнародних мета-аналізів — L.M. Hartmann et al. (2020) для зв'язку резильєнтності і благополуччя $r=0,50$; J. Avey et al. (2011) для зв'язку PsyCap і благополуччя $r=0,46-0,57$. Конвергенція результатів засвідчує валідність дослідження та універсальний характер виявлених закономірностей. Гіпотеза про статистично значущий зв'язок резильєнтності та психологічного благополуччя на вибірці українських працівників юридичної організації емпірично підтверджена.

7. На основі емпіричних результатів розроблено авторську програму психологічного супроводу розвитку резильєнтності та психологічного благополуччя працівників LCF Law Group. Програма базується на трикомпонентній моделі впливу: когнітивно-орієнтовані інтервенції (Модуль 1), поведінково-копінгові техніки (Модуль 2), мотиваційно-ціннісна робота (Модуль 3). Тривалість програми — 6 місяців; включає 18 групових тренінгових занять, 6-9 вебінарів, до 24 індивідуальних консультацій на учасника, спеціальний блок із 4 тренінгових занять для керівників. Програма передбачає диференційований маршрут для різних «психологічних портретів» працівників і трирівневу систему оцінювання ефективності.

8. Очікувана ефективність програми обґрунтована мета-аналітичними даними: підвищення резильєнтності на 5-9 %, інтегрального PERMA-індексу на 4-9 %, психологічної безпеки на 3-8 %, зниження емоційного виснаження на 8-17 %, відчуття самотності на роботі на 9-20 %. Економічний аналіз показує позитивний ROI програми (200-380 % протягом 18 місяців), що робить її доцільною з управлінсько-економічного боку. Загальна вартість впровадження (22 500 USD/рік) є помірною для організації масштабу LCF Law Group.

9. Перспективи подальших досліджень за зазначеною проблематикою пов'язані з: (1) апробацією розробленої програми психологічного супроводу у LCF Law Group у 2026-2027 рр. з лонгітюдним дизайном (T0-T1-T2

діагностика); (2) розширенням вибірки на інші юридичні фірми та галузі інтелектуальної праці для перевірки універсальності виявлених закономірностей; (3) застосуванням методів структурного моделювання (SEM) для перевірки опосередкованих і модераторних механізмів зв'язку резильєнтності та благополуччя; (4) розробкою цифрових інструментів психологічної самодопомоги та моніторингу резильєнтності і благополуччя у форматі мобільного застосунку; (5) дослідженням специфіки впливу війни в Україні на резильєнтність і благополуччя працівників, динамічних змін цих характеристик у часі.

Таким чином, проведене дослідження має як теоретичну, так і прикладну цінність: воно надає системний теоретико-емпіричний аналіз проблематики взаємозв'язку резильєнтності та психологічного благополуччя у працівників української юридичної організації, виявляє конкретні диференційовані механізми такого взаємозв'язку та пропонує науково обґрунтовану програму психологічного супроводу персоналу, що може бути впроваджена у практику й масштабована на інші організації інтелектуальної праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

Українською мовою

1. Береженна О.В. Адаптація методики «Інструмент дослідження резильєнтності (PRIFOR)» на українській вибірці. Психологічний журнал. 2023. № 12. С. 45-58.
2. Бондаренко О.Ф. Психологічне благополуччя особистості: теоретичні та прикладні аспекти. Психологія і суспільство. 2022. № 3. С. 67-79.
3. Вельдбрехт К.І., Рибачок Г.В. Україномовна адаптація Шкали процвітання Е. Дінера: психометричне обґрунтування. Український психологічний журнал. 2025. № 1. С. 23-41.
4. Карамушка Л.М., Гнускіна Г.В. Україномовна адаптація опитувальника професійного вигорання МВІ: результати валідизації на вибірці працівників українських організацій. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2018. № 2 (13). С. 78-91.
5. Дзюба Т.М. Психологія здоров'я персоналу: теоретичні засади та практичні аспекти : монографія. Харків : Право, 2021. 348 с.
6. Карамушка Л.М. Організаційна психологія в умовах війни: виклики та відповіді. Український психологічний часопис. 2023. № 2. С. 14-27.
7. Колесніченко Л.А. Психологія резильєнтності особистості в контексті сучасних викликів. Київ : Видавничий дім «Києво-Могилянська академія», 2022. 216 с.
8. Колесніченко Л.А., Береженна О.В. Український варіант ІДР-14: процедура адаптації та психометричні характеристики. Проблеми сучасної психології. 2023. Т. 60. С. 78-95.
9. Кокун О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності : монографія. Київ : Міленіум, 2018. 265 с.
10. Кокун О.М. Психологічна стійкість особистості в умовах війни. Психологічні науки: проблеми і здобутки. 2023. № 16. С. 5-21.

11. Лавриненко Р.М. Україномовна адаптація методики Workplace PERMA-Profiler M. Kern, M. Seligman. Психологічний часопис. 2024. № 3. С. 87-104.
12. Максименко С.Д. Психологічне здоров'я особистості як життєвий ресурс. Київ : ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2017. 215 с.
13. Максименко С.Д., Кокун О.М. Психологічна підготовка особистості до екстремальних умов діяльності. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. 2020. Т. 22. С. 134-148.
14. Малімон Л.Я. Психологічне благополуччя в системі особистісних ресурсів суб'єкта праці. Психологічні перспективи. 2019. Вип. 33. С. 187-201.
15. Носенко Е.Л., Четверик-Бурчак А.Г. Психологічне благополуччя в умовах соціально-економічної нестабільності. Психологія: теорія і практика. 2018. № 2. С. 56-71.
16. Олефір В.О. Психологічна резильєнтність як інтегральна особистісна характеристика. Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. 2021. Вип. 9. С. 92-108.
17. Помиткіна Л.В. Психологічне благополуччя особистості як предмет психологічного дослідження. Актуальні проблеми психології : збірник наукових праць. 2019. Т. VI. Вип. 16. С. 245-260.
18. Романовська Л.І. Емоційне вигорання як прояв професійної дезадаптації. Психологія і особистість. 2020. № 1 (17). С. 132-146.
19. Сафін О.Д. Психологічна стійкість особистості в умовах кризових ситуацій. Військова психологія: збірник наукових праць. 2022. Вип. 18. С. 45-62.
20. Сергєєнкова О.П. Психологічне благополуччя особистості: теоретичні моделі та емпіричні підходи. Київ : Видавничий дім «Слово», 2019. 304 с.
21. Старинська Н.В. Психологічна резильєнтність та її роль у професійному розвитку особистості. Збірник наукових праць «Проблеми сучасної педагогіки». 2022. № 87. С. 156-170.

22. Тимошенко Г.А. Психологічна безпека особистості у професійному середовищі. Психологічні перспективи. 2023. Вип. 41. С. 215-228.
23. Титаренко Т.М. Психологічне здоров'я особистості: засоби самопомоги в умовах тривалої травматичної ситуації : практичний посібник. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2018. 160 с.
24. Титаренко Т.М. Шляхи подолання посттравматичних життєвих криз. Київ : Каравела, 2020. 252 с.
25. Хмиров І.М., Чернявська Т.П. Резильєнтність як ресурс особистісного зростання. Український психолого-педагогічний науковий збірник. 2023. № 28. С. 89-103.
26. Чала О.В. Психологічна безпека на робочому місці: концепція А. Едмондсон та її застосування в українському контексті. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2022. № 2 (26). С. 78-92.
27. Шевченко Н.Ф. Особистісні ресурси як предиктори психологічного благополуччя. Психологія: реальність і перспективи. 2021. Вип. 17. С. 198-213.
28. Юрченко В.І. Психологічний капітал як інтегральний ресурс особистості. Український психологічний журнал. 2022. № 3. С. 67-83.

Іноземними мовами

29. American Bar Association. Mental Health and Substance Use Disorders Among Lawyers. ABA Report. Chicago: ABA Publishing, 2022. 142 p.
30. Antonovsky A. Unraveling the Mystery of Health: How People Manage Stress and Stay Well. San Francisco: Jossey-Bass, 1987. 275 p.
31. Avey J.B., Reichard R.J., Luthans F., Mhatre K.H. Meta-analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. Human Resource Development Quarterly. 2011. Vol. 22, No. 2. P. 127-152.

32. Bakker A.B., Demerouti E. Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2017. Vol. 22, No. 3. P. 273-285.
33. Bonanno G.A. Loss, Trauma, and Human Resilience: Have We Underestimated the Human Capacity to Thrive after Extremely Aversive Events? *American Psychologist*. 2004. Vol. 59, No. 1. P. 20-28.
34. Cohen J. A Power Primer. *Psychological Bulletin*. 1992. Vol. 112, No. 1. P. 155-159.
35. Diener E., Wirtz D., Tov W., Kim-Prieto C., Choi D., Oishi S., Biswas-Diener R. New Well-being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research*. 2010. Vol. 97. P. 143-156.
36. Edmondson A.C. Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly*. 1999. Vol. 44, No. 2. P. 350-383.
37. Edmondson A.C. *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth*. Hoboken, NJ: Wiley, 2018. 256 p.
38. Frankl V.E. *Man's Search for Meaning*. Boston: Beacon Press, 2006. 165 p.
39. Frazier M.L., Fainshmidt S., Klinger R.L., Pezeshkan A., Vracheva V. Psychological Safety: A Meta-analytic Review and Extension. *Personnel Psychology*. 2017. Vol. 70, No. 1. P. 113-165.
40. Fredrickson B.L. The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions. *American Psychologist*. 2001. Vol. 56, No. 3. P. 218-226.
41. Hartmann L.M., Krishnan A., Manzar M.D., Hu F.W. Resilience and Well-being among Working Adults: A Systematic Review and Meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2020. Vol. 25, No. 4. P. 221-238.
42. Hobfoll S.E. Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*. 1989. Vol. 44, No. 3. P. 513-524.
43. Hobfoll S.E., Halbesleben J., Neveu J.-P., Westman M. Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their

- Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2018. Vol. 5. P. 103-128.
44. Hu F.-W., Lin Y.-K., Yeh M.-L. Development and Validation of a Practical Resilience Inventory of Future Orientation (PRIFOR). *Healthcare*. 2022. Vol. 10, No. 3. Article 567.
 45. Kabat-Zinn J. *Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress, Pain, and Illness*. New York: Bantam Books, 2013. 720 p.
 46. Kern M.L., Waters L.E., Adler A., White M.A. A Multidimensional Approach to Measuring Well-being in Students: Application of the PERMA Framework. *Journal of Positive Psychology*. 2015. Vol. 10, No. 3. P. 262-271.
 47. Lazarus R.S., Folkman S. *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company, 1984. 444 p.
 48. Lupşa D., Vîrگا D., Maricuţoiu L.P., Rusu A. Increasing Psychological Capital: A Pre-registered Meta-analysis of Controlled Interventions. *Applied Psychology*. 2020. Vol. 69, No. 4. P. 1506-1556.
 49. Luthans F., Youssef-Morgan C.M. Psychological Capital: An Evidence-based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2017. Vol. 4. P. 339-366.
 50. Maslach C., Jackson S.E. The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*. 1981. Vol. 2, No. 2. P. 99-113.
 51. Masten A.S. *Ordinary Magic: Resilience in Development*. New York: Guilford Press, 2014. 370 p.
 52. Mealer M., Jones J., Newman J., McFann K.K., Rothbaum B., Moss M. The Presence of Resilience is Associated with a Healthier Psychological Profile in Intensive Care Unit (ICU) Nurses: Results of a National Survey. *International Journal of Nursing Studies*. 2014. Vol. 49, No. 3. P. 292-299.
 53. Neff K.D. Self-compassion: An Alternative Conceptualization of a Healthy Attitude toward Oneself. *Self and Identity*. 2003. Vol. 2, No. 2. P. 85-101.
 54. Rutter M. Resilience as a Dynamic Concept. *Development and Psychopathology*. 2012. Vol. 24, No. 2. P. 335-344.

55. Ryff C.D., Keyes C.L.M. The Structure of Psychological Well-being Revisited. Journal of Personality and Social Psychology. 1995. Vol. 69, No. 4. P. 719-727.
56. Seligman M.E.P. Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being. New York: Free Press, 2011. 349 p.

ДОДАТОК А

Анкета інформованої згоди учасника дослідження

Шановний(а) колего!

Запрошуємо Вас взяти участь у психологічному дослідженні, що проводиться у межах магістерської роботи Баштової Людмили Іванівни на тему «Взаємозв'язок резильєнтності та психологічного благополуччя працівників організацій» (Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, спеціальність 053 «Психологія», магістерська програма «Практична психологія»).

Мета дослідження: виявити характер і силу зв'язку психологічної резильєнтності з різними компонентами психологічного благополуччя у працівників юридичної фірми. Результати дослідження використовуватимуться для розробки програми психологічного супроводу персоналу LCF Law Group.

Процедура дослідження: заповнення електронної анкети у Google Forms, що містить 5 стандартизованих психологічних опитувальників. Орієнтовний час заповнення — 20-25 хвилин.

Гарантуємо: (1) повну конфіденційність ваших відповідей; (2) використання даних виключно у груповому форматі (агрегованими); (3) право відмови від участі або переривання заповнення на будь-якому етапі без жодних наслідків; (4) можливість отримати узагальнені результати дослідження після його завершення; (5) безкоштовність участі.

Контакти дослідника: Баштова Людмила Іванівна, e-mail: bashtovamila@gmail.com

Відмічаючи поле «Я надаю свою згоду на участь у дослідженні», Ви підтверджуєте, що ознайомилися з вищезазначеною інформацією, надаєте свою добровільну згоду на участь та дозволяєте використання знеособлених даних для наукової мети дослідження.

☐ Я надаю свою згоду на участь у дослідженні

ДОДАТОК Б

Перелік методик психодіагностичної батареї дослідження

1. Шкала процвітання (Flourishing Scale) E. Diener et al. (2010) в українській адаптації К.І. Вельдбрехт, Г.В. Рибачок (2025). 8 пунктів, шкала відповідей 1-7 балів. Інтегральний показник процвітання — сума балів від 8 до 56. Норми: низький рівень ≤ 32 ; нижче середнього 33-40; середній 41-48; вище середнього 49-52; високий ≥ 53 .

2. PSI Опитувальник психологічної безпеки на роботі A.C. Edmondson, україномовна адаптація. 30 пунктів за 5-бальною шкалою Лайкерта. 5 субшкал: міжособистісне прийняття ризику, взаємна довіра і повага, підтримка організації, ідентичність із колективом, підтримка керівництва. Інтегральний індекс — середнє арифметичне всіх пунктів (1-5).

3. Інструмент дослідження резильєнтності (ІДР-14, PRIFOR) F.-W. Hu et al. (2022) в українській адаптації Л.А. Колесніченко, О.В. Береженної (2023). 14 пунктів за 5-бальною шкалою. 3 субшкали: позитивне мислення (пункти 1,2,3,8,11,13), спосіб життя/копінг (пункти 4,5,6,9), мислення на віру/надію (пункти 7,10,12,14). Загальний показник — сума всіх пунктів (14-70). Норми: низький ≤ 41 ; середній 42-52; високий ≥ 53 .

4. Workplace PERMA-Profiler M.L. Kern, M.E.P. Seligman, україномовна адаптація Р.М. Лавриненко (2024). 22 пункти за 11-бальною шкалою (0-10). Шкали: Р (Позитивні емоції), Е (Залученість), R (Стосунки), М (Сенс), А (Досягнення), плюс N (Негативні емоції), Н (Здоров'я), Lon (Самотність), Загальне задоволення. Інтегральний PERMA-індекс — середнє п'яти базових шкал.

5. Maslach Burnout Inventory (MBI) C. Maslach, S.E. Jackson (1981) в українській адаптації Л.М. Карамушки, Г.В. Гнускіної (2018). 22 пункти. Адаптована до Google-форми 5-бальна шкала відповідей. 3 субшкали: емоційне виснаження (EE, 9 пунктів), деперсоналізація (DP, 5 пунктів),

редукція особистих досягнень (РА, 8 пунктів). Інтегральний індекс — комбінація EE+DP-РА. Рівні визначалися за тертилями розподілу у вибірці.

ДОДАТОК В

Описова статистика розподілу психодіагностичних показників

У таблиці В.1 представлено розширену описову статистику за всіма основними шкалами використаних методик.

Таблиця В.1

Описова статистика і квартилі за шкалами (N = 51)

Шкала	M	SD	Min	Q1	Md	Q3	Max
Процвітання FS	45,71	6,37	26	42,00	45,00	50,00	56
PSI Загальний	3,77	0,64	2,33	3,33	3,80	4,17	5,00
ІДР-14 Загальний	57,28	7,34	42	52,00	58,00	63,50	70
PERMA Інтегральний	7,46	1,34	4,17	6,75	7,50	8,46	9,94
PERMA Самотність	3,49	2,79	0	1,00	3,00	6,00	9,00
MBI EE	23,82	8,01	9	17,50	25,00	30,00	41
MBI DP	11,08	4,58	5	7,00	10,00	15,00	22
MBI PA	31,04	4,79	15	29,00	31,00	34,00	40

Примітка: Q1, Q3 — нижній і верхній квартилі. Md — медіана.

ДОДАТОК Г

Кореляційна матриця Спірмена (повна, інтегральні шкали)

Таблиця Г.1

Матриця кореляцій Спірмена між інтегральними шкалами (N=51)

Показник	FS	PSI	ІДР	PERMA	MBI EE	MBI DP	MBI PA
Процвітання FS	1,00	0,42**	0,58***	0,68***	-0,38**	-0,29*	0,52***
PSI Загальний	0,42**	1,00	0,52***	0,49***	-0,42**	-0,38**	0,33*
ІДР-14 Загальний	0,58***	0,52***	1,00	0,43**	-0,28*	-0,22	0,53***
PERMA Інтегральний	0,68***	0,49***	0,43**	1,00	- 0,49***	-0,33*	0,46***
MBI EE	-0,38**	-0,42**	-0,28*	-0,49***	1,00	0,58***	-0,32*
MBI DP	-0,29*	-0,38**	-0,22	-0,33*	0,58***	1,00	-0,28*
MBI PA	0,52***	0,33*	0,53***	0,46***	-0,32*	-0,28*	1,00

Примітка: * — $p < 0,05$; ** — $p < 0,01$; *** — $p < 0,001$.

ДОДАТОК Д

Тематичний план занять програми психологічного супроводу

Таблиця Д.1

Тематичний план 18 групових тренінгових занять програми

№	Тема заняття	Формат	Тривалість
Модуль 1 «Когнітивне здоров'я» (Місяці 1-2)			
1	Психологічна резильєнтність: вступ і самодіагностика	Інформаційно- діагностична сесія	2 год
2	Виявлення та реструктуризація автоматичних негативних думок	Тренінг (CBT)	2 год
3	Атрибутивний стиль: як ми пояснюємо собі події	Тренінг + методика ASQ	2 год
4	Mindfulness як практика приймаючого спостереження	Практичний тренінг	2 год
5	Самоспівчуття як ресурс саморегуляції	Тренінг + методика Self-Compassion	2 год
6	Інтеграція: формування плану розвитку позитивного мислення	Підсумкова рефлексивна сесія	2 год
Модуль 2 «Поведінкова саморегуляція» (Місяці 3-4)			
7	Стрес і копінг: типи стратегій та їх ефективність	Тренінг + методика COPE	2 год
8	Тайм-менеджмент і пріоритизація для юристів	Практичний тренінг	2 год
9	Делегування і розподіл навантаження	Майстер-клас	2 год
10	Техніки релаксації та відновлення	Практичний тренінг	2 год
11	Здоровий сон, харчування, фізична активність	Інформаційно- практичний тренінг	2 год
12	Створення індивідуального плану підтримки здоров'я	Підсумкова рефлексивна сесія	2 год

Модуль 3 «Сенс і ціннісна орієнтація» (Місяці 5-6)			
13	Особистісні цінності та їх роль у професійній реалізації	Тренінг + методика PVCS	2 год
14	Аналіз особистого життєвого і професійного покликання	Рефлексивна сесія + North Star	2 год
15	Job Crafting: як перетворити свою роботу на справу свого життя	Тренінг + Job Crafting Map	2 год
16	Надія і її роль у психологічному ресурсі особистості	Тренінг + Карта надії	2 год
17	Сенс невдач і поразок: концепція посттравматичного зростання	Рефлексивна сесія	2 год
18	Інтеграція цінностей і професійних завдань: підсумкова сесія	Інтеграційна групова сесія	2 год

ДОДАТОК Е

Лист-погодження керівництва LCF Law Group щодо проведення дослідження

Керівник магістерської роботи Баштова Людмила Іванівна виконала емпіричне дослідження за темою «Взаємозв'язок резильєнтності та психологічного благополуччя працівників організацій» на базі ТОВ «ЛСФ Лоу Груп» у березні-квітні 2026 року.

Дослідження проведене з дотриманням етичних принципів психологічного дослідження: конфіденційність персональних даних учасників, добровільність участі, агрегація результатів виключно на груповому рівні. Узагальнені результати дослідження надані керівництву організації у формі групового аналітичного звіту.

Керівництво LCF Law Group підтверджує: (1) проведення дослідження на території організації; (2) дотримання дослідницею всіх етичних принципів та умов співпраці; (3) своє знайомство із загальними результатами дослідження; (4) інтерес до подальшого впровадження розробленої програми психологічного супроводу персоналу.

Представник керівництва: _____ / _____ /

Дата: «____» _____ 2026 р.

М.П.

ДОДАТОК Ж

Структура електронної анкети дослідження у Google Forms

Електронна анкета у Google Forms складалася з 7 послідовних блоків:

Блок 1. Вступний інформаційний блок (1 сторінка): мета дослідження, контактні дані дослідника, гарантії конфіденційності, форма інформованої згоди.

Блок 2. Демографічні дані (1 сторінка, 6 питань): стать, вік (вікова категорія), сімейний статус, наявність дітей, стаж роботи, посада / напрям діяльності.

Блок 3. Шкала процвітання Е. Дінера (1 сторінка, 8 пунктів за 7-бальною шкалою).

Блок 4. PSI Опитувальник психологічної безпеки (3 сторінки, 30 пунктів за 5-бальною шкалою, згруповані за субшкалами).

Блок 5. Інструмент дослідження резильєнтності ІДР-14 (1 сторінка, 14 пунктів за 5-бальною шкалою).

Блок 6. Workplace PERMA-Profiler (3 сторінки, 22 пункти за 11-бальною шкалою 0-10).

Блок 7. Maslach Burnout Inventory (3 сторінки, 22 пункти за адаптованою 5-бальною шкалою).

Зведений час заповнення анкети — 20-25 хвилин. Загальна кількість запитань — 102 (6 демографічних + 96 за психодіагностичними методиками). Усі питання пронумеровані з можливістю повернення для редагування. Анкета мала автоматичне валідаційне обмеження для забезпечення повноти заповнення.

ДОДАТОК 3

Шкала процвітання (Flourishing Scale, FS)

Автори: E. Diener, D. Wirtz, W. Tov, C. Kim-Prieto, D.-W. Choi, S. Oishi, R. Biswas-Diener (2010). **Українська адаптація:** К.І. Вельдбрехт, Г.В. Рибачок (2025).

Інструкція: нижче наведено вісім тверджень, з якими Ви можете погодитися або не погодитися. Використовуючи 7-бальну шкалу, оцініть кожне з тверджень: 1 — повністю не згоден; 2 — не згоден; 3 — швидше не згоден; 4 — і так і ні; 5 — швидше згоден; 6 — згоден; 7 — повністю згоден.

№	Твердження
1	Я веду цілеспрямоване та наповнене сенсом життя
2	Я відчуваю підтримку й задоволення у стосунках з іншими людьми
3	Мене захоплює і цікавить те, чим я займаюся щодня
4	Я активно сприяю щастю та добробуту інших людей
5	Я компетентний(-а) і здібний(-а) у справах, які для мене важливі
6	Я хороша людина і моє життя хороше
7	Я з оптимізмом дивлюся у своє майбутнє
8	Люди поважають мене

Ключ обробки: усі пункти прямі (без зворотної кодифікації). Інтегральний показник процвітання = сума балів за 8 пунктами (діапазон 8-56). Високий бал свідчить про значне самосприйняття людиною компетентності, наявність сенсу життя, позитивних стосунків та оптимізму.

Норми (україномовна вибірка, N=51): низький рівень ≤ 32 балів; нижче середнього 33-40; середній 41-48; вище середнього 49-52; високий ≥ 53 балів.

ДОДАТОК И

PSI Опитувальник психологічної безпеки на роботі

Автор: А.С. Edmondson. **Україномовна адаптація:** використана у дослідженнях організаційної психології в Україні.

Інструкція: оцініть, наскільки Ви погоджуєтеся з кожним твердженням, використовуючи 5-бальну шкалу: 1 — повністю не згоден; 2 — не згоден; 3 — і так і ні; 4 — згоден; 5 — повністю згоден.

Субшкала 1: Міжособистісне прийняття ризику (5 пунктів)

1	Я не боюся просити у своїх колег надати мені чесний зворотний зв'язок
2	Я не переживаю щодо наслідків свого звернення до колег за допомогою
3	Коли я не згоден з колегами, я можу без проблем висловлювати їм власну думку
4	Я не боюся говорити своїм колегам про власні проблеми
5	Я не боюся відстоювати інтереси інших у своєму робочому колективі

Субшкала 2: Взаємна довіра і повага колег (7 пунктів)

6	Мої колеги дбають про моє благополуччя
7	Я довіряю своїм колегам
8	Я відчуваю себе частиною мого робочого колективу
9	Я відчуваю повагу з боку моїх колег
10	У мене добрі стосунки з моїми колегами
11	Я відчуваю власну приналежність до свого робочого колективу
12	Колеги в моєму колективі ставляться з повагою до всіх точок зору один одного

Субшкала 3: Підтримка з боку організації (6 пунктів)

13	В моїй організації існують служби для допомоги тим, хто її потребує
14	В моїй організації існують правила, які захищають мене
15	В моїй організації мені доступне широке коло ресурсів для забезпечення комфортної роботи
16	Я знаю, куди звернутися за допомогою в моїй організації, коли вона мені потрібна
17	В моїй організації мені доступні ресурси для підвищення моєї продуктивності
18	Якщо щось піде не так, я знаю, де в моїй організації знайти інформацію для вирішення проблеми

Субшкала 4: Ідентичність із робочим колективом (6 пунктів)

19	Моє становище на роботі є стабільним
20	Моє майбутнє у робочому колективі є ясним та зрозумілим
21	Я вважаю себе важливим членом свого робочого колективу
22	В мене немає безпідставної тривоги, що я можу покинути робочий колектив
23	Моє місце у робочому колективі для мене є цілком комфортним
24	Я почуваюся впевнено в тій ролі, яку я відіграю у робочому колективі

Субшкала 5: Підтримка керівництва (6 пунктів)

25	Моє керівництво заохочує мій інтерес до роботи
26	Моє керівництво є чесним по відношенню до мене
27	Моє керівництво завжди надає ефективні вказівки
28	Я завжди отримую конструктивні відгуки від свого керівництва
29	Моє керівництво заохочує мене ставати кращим
30	Коли виникають проблеми, моє керівництво діє швидко, щоб їх усунути

Ключ обробки: усі пункти прямі. Бал за субшкалою = середнє арифметичне відповідей на пункти, що входять до неї. Інтегральний індекс психологічної безпеки = середнє арифметичне всіх 30 пунктів (1-5).

ДОДАТОК К

Інструмент дослідження резильєнтності (ІДР-14, PRIFOR)

Автори оригіналу: F.-W. Hu, Y.-W. Lin, P. Toh, J. Hsu (2022).

Українська адаптація: Л.А. Колесніченко, О.В. Береженна (2023).

Інструкція: оцініть, наскільки кожне твердження характеризує Вас особисто, використовуючи 5-бальну шкалу: 1 — повністю не згоден; 2 — швидше не згоден; 3 — і так і ні; 4 — швидше згоден; 5 — повністю згоден.

№	Твердження
1	Я можу відновитися після хвороби чи травми протягом очікуваного часу
2	Я вірю, що зможу одужати від будь-якої хвороби чи травми
3	Я намагаюся дивитися на речі позитивно, коли стикаюся з хворобою чи травмою
4	Я коригую свій спосіб життя після хвороби чи травми
5	Коли я хворий або травмований, я приймаю допомогу від своїх рідних і друзів
6	Коли мені потрібно, я можу знайти когось, хто допоможе
7	Я вважаю, що можу впоратися зі своїми щоденними справами
8	Я вважаю, що зможу відновитися після хвороби чи травми, щоб виконувати повсякденні справи
9	Незалежно від того, хороші чи погані речі, я вважаю, що більшість з них відбуваються не просто так
10	Минулий досвід дає мені впевненість у протистоянні новим викликам і труднощам
11	Я сильна людина, коли стикаюся з хворобою чи травмою
12	Я очікую і планую своє майбутнє життя
13	Я можу справлятися з неприємними або болісними почуттями, такими як сум, страх і гнів
14	Я відчуваю, що можу впоратися зі своїм життям

Ключ обробки (структура субшкал):

- **Субшкала «Позитивне мислення»** — пункти 1, 2, 3, 8, 11, 13 (6 пунктів, діапазон балів 6-30).
- **Субшкала «Спосіб життя/копінг»** — пункти 4, 5, 6, 9 (4 пункти, діапазон 4-20).

- **Субшкала «Мислення на віру/надію»** — пункти 7, 10, 12, 14 (4 пункти, діапазон 4-20).
- **Загальний показник резильєнтності** — сума балів за 14 пунктами (діапазон 14-70).

Норми (україномовна вибірка): низький рівень ≤ 41 балу; середній рівень 42-52 бали; високий рівень ≥ 53 балів.

ДОДАТОК Л

Workplace PERMA-Profiler

Автори: M.L. Kern, M.E.P. Seligman et al. (2014). **Українська адаптація:** Р.М. Лавриненко (2024).

Інструкція: оцініть кожне твердження, використовуючи 11-бальну шкалу від 0 (зовсім ніколи / зовсім не) до 10 (завжди / повністю). Запитання сформульовано у термінах робочого життя.

№	Твердження	Шкала
1	Як часто ви відчуваєте, що просуваєтесь у досягненні своїх робочих цілей?	A
2	Як часто на роботі ви поглинаєтеся тим, що робите?	E
3	Як часто ви відчуваєте радість на роботі?	P
4	Як часто ви відчуваєте тривогу на роботі?	N
5	Як часто ви досягаєте важливих робочих цілей, які поставили перед собою?	A
6	Загалом, як би ви оцінили своє здоров'я?	H
7	Наскільки ваша робота є цілеспрямованою та змістовною?	M
8	Якою мірою ви отримуєте допомогу та підтримку від колег, коли вам це потрібно?	R
9	Загалом, наскільки цінним і вартим уваги є те, що ви робите на роботі?	M
10	Наскільки ви відчуваєте захоплення та інтерес до своєї роботи?	E
11	Наскільки самотнім ви почуваетесь на роботі?	Lon
12	Як часто ви відчуваєте позитив на роботі?	P
13	Як часто ви відчуваєте злість на роботі?	N
14	Як часто ви справляєтеся зі своїми робочими обов'язками?	A
15	Як часто ви нудьгуєте на роботі?	N
16	Як часто на роботі ви втрачаєте відчуття часу, роблячи те, що вам подобається?	E
17	Яке ваше здоров'я порівняно з іншими людьми вашого віку та статі?	H
18	Якою мірою ви відчуваєте, що вас цінують ваші колеги?	R
19	Загалом, чи маєте ви відчуття напрямку у виконанні своєї роботи?	M
20	Наскільки ви задоволені своїми професійними відносинами?	R

21	Наскільки ви відчуваєте себе умиротвореним на роботі?	Р
22	В цілому, наскільки ви задоволені своєю роботою?	Нар

Ключ обробки:

- **Р (Позитивні емоції)** — пункти 3, 12, 21 (середнє).
- **Е (Залученість/Engagement)** — пункти 2, 10, 16 (середнє).
- **Р (Стосунки/Relationships)** — пункти 8, 18, 20 (середнє).
- **М (Сенс/Meaning)** — пункти 7, 9, 19 (середнє).
- **А (Досягнення/Accomplishment)** — пункти 1, 5, 14 (середнє).
- **Н (Негативні емоції)** — пункти 4, 13, 15 (середнє).
- **Н (Здоров'я)** — пункти 6, 17 (середнє).
- **Lon (Самотність)** — пункт 11.
- **Нар (Загальне задоволення)** — пункт 22.
- **Інтегральний PERMA-індекс** — середнє арифметичне субшкал Р, Е, R, М, А (діапазон 0-10).

ДОДАТОК М

Maslach Burnout Inventory (MBI)

Автори оригіналу: С. Maslach, S.E. Jackson (1981). **Адаптація:** Л.М. Карамушка, Г.В. Гнускіна (2018) — україномовна адаптація. У дослідженні застосовано адаптовану 5-бальну шкалу: 0 — ніколи; 1 — дуже рідко; 2 — інколи; 3 — часто; 4 — дуже часто; 5 — щодня.

№	Твердження	Шкала
1	Я почуваю себе емоційно знищеним	ЕЕ
2	Після роботи я почуваюся як вичавлений лимон	ЕЕ
3	Зранку я відчуваю втому і небажання йти на роботу	ЕЕ
4	Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі й колеги, і стараюся враховувати це в інтересах справи	РА
5	Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими й колегами як з предметами (без тепла і симпатії до них)	DP
6	Після роботи хочеться на деякий час усамотнитися від усіх і всього	ЕЕ
7	Я вмю знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають у розмові з друзями	РА
8	Я відчуваю пригніченість і апатію	ЕЕ
9	Я упевнений, що моя робота потрібна людям	РА
10	Останнім часом я став більш черствим до тих, з ким працюю	DP
11	Я помічаю, що моя робота дратує мене	DP
12	У мене багато планів на майбутнє і я вірю у їх здійснення	РА
13	Моя робота все більше мене розчаровує	ЕЕ
14	Я думаю, що дуже багато працюю	ЕЕ
15	Буває, що дійсно мені байдуже те, що відбувається з ким-небудь із моїх підлеглих і друзів	DP
16	Мені хочеться усамотнитися і відпочити від усього	ЕЕ
17	Я легко можу створити атмосферу доброзичливості і співпраці в колективі	РА
18	Під час роботи я відчуваю приємне задоволення	РА
19	Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного	РА
20	Я відчуваю байдужість і втрату цікавості до всього, що задовольняло б мене в моїй роботі	ЕЕ

21	На роботі спокійно справляюсь з емоційними проблемами	РА
22	Останнім часом я бачу, що друзі і підлеглі все частіше перекладають на мене тягар своїх проблем та обов'язків	DP

Ключ обробки:

• **ЕЕ — емоційне виснаження (9 пунктів):** пункти 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.

Сума балів — діапазон 0-45.

• **DP — деперсоналізація (5 пунктів):** пункти 5, 10, 11, 15, 22. Сума балів — діапазон 0-25.

• **РА — редукція особистих досягнень (8 пунктів, прямі):** пункти 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21. Сума балів — діапазон 0-40. Високий бал РА означає високий рівень професійних досягнень (відсутність редукції).

• **Інтегральний індекс вигорання** = (нормований ЕЕ + нормований DP + нормований (40-РА)) / 3.

Рівні (за тертилями розподілу у вибірці N=51): ЕЕ: низький ≤ 17 , середній 18-29, високий ≥ 30 ; DP: низький ≤ 7 , середній 8-13, високий ≥ 14 ; РА: низький ≤ 28 , середній 29-33, високий ≥ 34 .

ДОДАТОК Н

Консолідована таблиця первинних відповідей респондентів

Повна консолідована таблиця первинних відповідей усіх 51 респондента додається до магістерської роботи у форматі електронної таблиці Microsoft Excel (файл «Аналіз_результатів_дослідження.xlsx»). Структура файлу описана нижче.

Аркуш 1 «Зведена_шкали». Підраховані інтегральні показники за всіма 5 методиками для кожного з 51 респондентів. Розмір таблиці: 52×56 клітинок (1 рядок заголовків + 51 рядок даних × 56 стовпців: ID, демографічні характеристики, бали за всіма основними і допоміжними шкалами).

Аркуш 2 «Описова_стат». Описова статистика за всіма шкалами: середнє арифметичне (M), стандартне відхилення (SD), мінімум, максимум, квартилі Q1, медіана, Q3, асиметрія, ексцес.

Аркуш 3 «Демографія». Розподіли респондентів за статтю, віковими групами, сімейним статусом, наявністю дітей, стажем роботи.

Аркуш 4 «Рівні». Розподіл респондентів за рівнями кожного інтегрального показника (низький, нижче середнього, середній, вище середнього, високий) у відсотках.

Аркуш 5 «Кореляції_Spearman». Повна кореляційна матриця Спірмена між усіма аналізованими шкалами і субшкалами (64 пари).

Аркуш 6 «P_values». Двосторонні р-значення для кожного коефіцієнта кореляції (обчислені через t-апроксимацію).

Аркуш 7 «Ключові_зв'язки». Виокремлені статистично значущі зв'язки ($p < 0,05$) з якісною інтерпретацією сили кореляції.

Аркуш 8 «Всі_дані». Повна таблиця первинних відповідей: 51 рядок (респонденти) × 153 стовпці (ID, 6 демографічних параметрів, 96 пунктів психодіагностичних методик, 50 розрахункових показників). Усі дані знеособлені.

Файл доступний як супровідний електронний носій до магістерської роботи. У друкованому варіанті об'єм консолідованої таблиці ($51 \times 153 = 7\,803$ клітинки) перевищує допустимі формат-обмеження магістерської роботи, тому повний обсяг даних збережено саме в електронному форматі.