

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»**

**Факультету управління персоналу, соціології та психології
Кафедри педагогіки та психології**

галузь знань С Соціальні науки, журналістика та інформація
спеціальність С4 Психологія

**Освітньо-професійна програма «Економічна та соціальна психологія»
Форма навчання: денна**

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему:

**РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ ЯК ЧИННИК РЕСУРСНОСТІ
ПРАЦЕВЛАШТОВАНИХ ОСІБ**

Здобувачки Місaiлової Кристини Валентинівни _____

Науковий керівник: старший викладач

_____ Лавриненко Д.Г.

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

Завідувач кафедри: д.п.н., проф.
_____ Артющина М.В.

Київ 2025

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»**

Факультету управління персоналу, соціології та психології

Кафедри педагогіки та психології

галузь знань С Соціальні науки, журналістика та інформація
спеціальність С4 Психологія

**Освітньо-професійна програма «Економічна та соціальна психологія» /
«Практична психологія»**

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____ **Артюшина М. В.**

« ____ » _____ 20__ р.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

здобувачці Місайловій Кристині Валентинівні

денної форми навчання

на підготовку кваліфікаційної магістерської роботи

**на тему: «Резильєнтність на робочому місці як чинник ресурсності
працевлаштованих осіб»**

Тему затверджено наказом ректора Університету від «1» вересня 2025 р. № 1238-ст.

Кваліфікаційна робота виконується на матеріалах

План кваліфікаційної магістерської роботи

Розділ 1	Теоретико-методологічні основи дослідження резильєнтності та ресурсності особистості у професійній діяльності
Розділ 2	Емпіричне дослідження впливу резильєнтності на робочому місці на ресурсність працевлаштованих осіб
Розділ 3	Практичні вектори розвитку резильєнтності як чинника ресурсності працівників
Об'єкт дослідження:	ресурсність працевлаштованих осіб
Предмет дослідження:	резильєнтність на робочому місці як чинник ресурсності працевлаштованих осіб
Мета роботи:	дослідити та обґрунтувати особливості резильєнтності як чинника ресурсності працевлаштованих осіб

Конкретні завдання, які здобувач повинен виконати для досягнення поставленої мети:

У розділі 1.	Охарактеризувати основні підходи до вивчення ресурсності працевлаштованих осіб Розкрити основні компоненти резильєнтності та її роль у структурі ресурсності працевлаштованих осіб
У розділі 2	Здійснити українськомовну адаптацію шкали резильєнтності на робочому місці (R@W-Scale, П. Вінвудтт, Р. Колон, К. Мак'юєн) Дослідити особливості впливу резильєнтності на ресурсність працевлаштованих осіб
У розділі 3	Сформувати практичні вектори розвитку резильєнтності як чинника ресурсності

**Завдання підготував
науковий керівник**

_____ (підпис)

Д. Г. Лавриненко

_____ (ініціали, прізвище)

« ____ » _____ 20__ р.

**Завдання одержав
здобувач**

_____ (підпис)

К. В. Місайлова

_____ (ініціали, прізвище)

« ____ » _____ 20__ р.

Здобувач вищої освіти

(підпис)

_____ (прізвище та ініціали)

Керівник роботи

(підпис)

_____ (прізвище та ініціали)

Реферат

Резильєнтність на робочому місці як чинник ресурсності працевлаштованих осіб

Кваліфікаційна бакалаврська робота містить 74 сторінки, 5 рисунків, 20 таблиць, список використаних джерел із 51 найменування.

Об'єктом дослідження є ресурсність працевлаштованих осіб.

Предметом дослідження є резильєнтність на робочому місці як чинник ресурсності працевлаштованих осіб.

Метою кваліфікаційної бакалаврської роботи є дослідити та обґрунтувати особливості резильєнтності як чинника ресурсності працевлаштованих осіб.

Відповідно до поставленої мети було поставлено такі завдання:

- 1) охарактеризувати основні підходи до вивчення ресурсності працевлаштованих осіб;
- 2) розкрити основні компоненти резильєнтності та її роль у структурі ресурсності працевлаштованих осіб;
- 3) здійснити українськомовну адаптацію шкали резильєнтності на робочому місці (R@W-Scale, П. Вінвудтт, Р. Колон, К. Мак'юєн);
- 4) дослідити особливості впливу резильєнтності на ресурсність працевлаштованих осіб;
- 5) сформувані практичні вектори розвитку резильєнтності як чинника ресурсності.

Основні методи дослідження:

теоретичні: аналіз наукової психологічної літератури та інтернет-джерел, синтез, порівняння, узагальнення;

емпіричні: «Шкала резильєнтності на робочому місці» (R@W-Scale; адаптація Місцілова К.В., Лавриненко Д.Г., Креденцер О.В.); «Шкала стресостійкості Коннор-Девідсона-10» (CD-RISC-10; адаптація Школіна Н.В. та ін.); «Опитувальник професійної життєстійкості» (О. Кокун); «Опитувальник психологічної ресурсності особистості» (О. Штепа); Методика «особистісні ресурси» (О. Савченко, А. Тімакова, С. Сукач).

математико-статистичні: кількісний та відсотковий аналіз, описові статистики, кореляційний та дисперсійний (ANOVA) аналіз засобами jamovi 2.5.3.

Основні результати дослідження: Встановлено, що резильєнтність є провідним чинником ресурсності працевлаштованих осіб, забезпечуючи їхню ефективність і психологічне благополуччя в умовах професійного стресу. Українськомовна адаптація R@W-Scale засвідчила високу надійність і валідність. Виявлені статистично значущі зв'язки між резильєнтністю, професійною життєстійкістю та особистісною, психологічною ресурсністю підтверджують, що підвищення резильєнтності супроводжується зростанням ресурсного потенціалу. Отримані результати дозволили сформувані практичні вектори розвитку резильєнтності для інтеграції в освітні, організаційні та HR-програми.

Теоретичне та практичне значення отриманих результатів: Дослідження поглибило розуміння резильєнтності як центрального механізму формування та підтримання ресурсності працівників та забезпечило психометрично обґрунтовану українську адаптацію R@W-Scale. Отримані результати підтвердили ключову роль резильєнтності у професійній ефективності та стійкості, а також надали інструменти й орієнтири для практичного зміцнення ресурсного потенціалу персоналу й покращення організаційного благополуччя.

Рік виконання кваліфікаційної бакалаврської роботи – 2024-2025.

Рік захисту роботи - 2025.

Ключові слова: резильєнтність, резильєнтність на робочому місці, життєстійкість, ресурсність, психологічні ресурси, R@W-Scale, адаптація.

ВІДГУК

про кваліфікаційну магістерську роботу
здобувачки Факультету управління персоналом, соціології та психології
освітньо-професійної програми «Економічна та соціальна психологія»

Місaiлової Кристини Валентинівни
на тему «Резильєнтність на робочому місці
як чинник ресурсності працевлаштованих осіб»

1. Актуальність теми. Ресурсність персоналу в умовах соціально-економічної турбулентності має ряд особливостей. Велике значення відіграє її взаємозв'язок саме із резильєнтністю, що може виступати її чинником. Здобувачка отримала цікаві результати у контексті дослідження резильєнтності на робочому місці як чинника ресурсності працевлаштованих осіб.

2. Позитивні риси кваліфікаційної магістерської роботи. Кваліфікаційна робота відповідає затвердженому індивідуальному завданню та характеризується високим ступенем самостійності авторки при її виконанні. Дослідниця продемонструвала уміння працювати з науковими джерелами, аналізувати теоретичний та практичний матеріал, обґрунтовувати висновки, застосовувати адекватні методи статистичної обробки та інтерпретації результатів. Проведене дослідження відповідає усім вимогам, що висуваються до кваліфікаційних магістерських робіт. Здобувачка адекватно до обраної теми формулює об'єкт, предмет, мету та завдання дослідження, обирає методи та методики дослідження.

3. Наявність самостійних розробок автора. Авторка на високому рівні здійснила теоретичний аналіз інформаційних джерел за визначеною темою та самостійно провела відповідне емпіричне дослідження. Дослідницею вперше виявлено особливості резильєнтності на робочому місці як чинника ресурсності працевлаштованих осіб з використанням новітніх психодіагностичних методик.

4. Цінність теоретичних висновків та практичних рекомендацій. На основі отриманих результатів, здобувачка сформулювала адекватні висновки, визначивши особливості впливу резильєнтності на ресурсність працівників.

5. Наявність недоліків. Роботу підготовлено на адекватному науковому рівні, однак, поряд з цим, у ній зустрічаються окремі технічні, орфографічні та стилістичні помилки, що не впливає на її загальну якість.

6. Загальна оцінка кваліфікаційної магістерської роботи та її допущення до захисту перед ЕК. Кваліфікаційна магістерська робота має усі необхідні структурні та змістові компоненти, відповідну якість виконання та оформлення. Вона може бути рекомендована до захисту, і заслуговує високої позитивної оцінки, з урахуванням усіх аспектів, пов'язаних з її захистом.

Науковий керівник: старший викладач кафедри педагогіки та психології
15.12.2025 р. _____ Лавриненко Д. Г.

РЕЦЕНЗІЯ
на кваліфікаційну магістерську роботу
здобувачки вищої освіти
Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана
спеціальності 053 «Психологія» освітньо-професійної програми «Економічна та
соціальна психологія»
освітнього ступеня магістр
Місайлової Кристини Валентинівни
на тему: «Резильєнтність на робочому місці
як чинник ресурсності працевлаштованих осіб»

На сучасному етапі розвитку, життя висуває значну кількість вимог до певних якостей та рис особистості, що сприятимуть її успішній життєдіяльності. Бажання особистості досягти найвищих результатів через постійно зростаючі вимоги до працівника на ринку праці, високий рівень конкуренції, існуючий у суспільстві культ успіху та прагнення до досконалості підвищують інтерес до вивчення проблеми ресурсності та її чинників. Тому, проблема резильєнтності на робочому місці як чинника ресурсності працевлаштованих осіб є актуальною.

У своїй дипломній роботі авторка здійснила достатній теоретичний аналіз соціально-психологічної літератури з проблем ресурсності та резильєнтності в організації, розкрила зміст цих конструктів, визначила та охарактеризувала їх психологічні особливості.

У другому розділі авторка повно та ретельно описала методи та методики дослідження. Зокрема, при написанні дипломної роботи нею було використано виключно сучасні психодіагностичні методики, адаптовані до українського контексту. Здобувачкою також успішно адаптовано Шкалу резильєнтності на робочому місці (R@W Scale). Результати усіх методик було опрацьовано за допомогою методів математичної статистики. Третій розділ роботи присвячено практичній імплементації результатів проведеного дослідження.

За результатами емпіричного дослідження, авторка констатує наявність впливу резильєнтності на робочому місці на ресурсність працівників, послуговуючись методом дисперсійного аналізу.

Разом з тим, інтерпретація результатів дисперсійного аналізу може бути потенційно розширена. У роботі також присутні деякі граматичні, пунктуаційні та стилістичні неточності. Однак, вказані недоліки значною мірою не впливають на загальну якість роботи.

У цілому, дипломна робота Місайлової Кристини Валентинівни на тему «Резильєнтність на робочому місці як чинник ресурсності працевлаштованих осіб» відповідає існуючим вимогам, що ставляться до кваліфікаційних робіт освітнього ступеня «магістр» за напрямом «Психологія», і може бути рекомендована до захисту в ЕК.

Рецензент:

Доцент кафедри психології та педагогіки
Національного університету
«Києво-Могилянська академія»


Особистий підпис
ЗАСВІДЧУЮ
Начальник ЕК
Підпис
А.Я.Боднар,
канд.психол.наук, доцент

«15» грудня 2025 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1	ТЕОРЕТИКО-
МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ТА	
РЕСУРСНОСТІ ОСОБИСТОСТІ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.....	7
1.1. Теоретичні підходи до вивчення ресурсності працевлаштованих осіб.....	7
1.2. Сутність та основні компоненти резильєнтності на робочому місці	12
1.3. Резильєнтність у структурі ресурсності працевлаштованих осіб	16
Висновки до 1 розділу.....	20
РОЗДІЛ 2	22
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ НА	
РОБОЧОМУ МІСЦІ НА РЕСУРСНІСТЬ ПРАЦЕВЛАШТОВАНИХ ОСІБ .	22
2.1. Українськомовна адаптація шкали резильєнтності на робочому місці (R@W-Scale, П. Вінвудт, Р. Колон, К. Мак'юєн)	22
2.2. Організація та методи дослідження резильєнтності та ресурсності особистості у професійній діяльності	36
2.3. Дослідження особливостей впливу резильєнтності на ресурсність працевлаштованих осіб.....	42
Висновки до 2 розділу.....	65
РОЗДІЛ 3.	67
ПРАКТИЧНІ ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ЯК ЧИННИКА	
РЕСУРСНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ	67
3.1. Соціально-психологічні перспективи розвитку резильєнтності у професійній діяльності	67
3.2. Практичні рекомендації щодо підвищення резильєнтності працівників як чинника їх професійної ресурсності	70
Висновки до 3 розділу.....	72
ВИСНОВКИ	73
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	75
Додаток А	81
Додаток Б	83

ВСТУП

Актуальність дослідження. Резильєнтність як здатність особистості успішно долати професійні труднощі, адаптуватися до умов мінливого середовища та зберігати продуктивність в умовах стресу набула особливої актуальності в сучасному світі.

У глобальному вимірі вона розглядається як стратегічний ресурс для розвитку організацій та суспільства, а в українських реаліях – як чинник стійкості до соціально-економічних викликів, пов’язаних із воєнними діями, невизначеністю ринку праці та необхідністю підтримання психоемоційної рівноваги працівників. Саме тому актуальність даної теми зумовлена потребою у створенні науково обґрунтованих підходів до розуміння та розвитку резильєнтності як ресурсу, що сприяє підтриманню ефективності, професійного довголіття та психологічного добробуту працевлаштованих осіб.

В Україні проблему життєстійкості та професійної адаптивності розглядали Л. Карамушка, О. Чиханцова, О. Бондарчук, О. Кокун, М. Мельничук, Т. Титаренко, які аналізували психологічні ресурси особистості в контексті трудової діяльності. Дослідженням ресурсності особистості як системи внутрішніх і зовнішніх особистісних утворень, що забезпечують ефективне функціонування індивіда та сприяють подоланню стресових ситуацій, присвячені праці таких українських учених, як С. Лукомська, Л. Музичко, В. Казібекова, С. Максименко, О. Вернік та ін.

В свою чергу, низка зарубіжних науковців зробили значний внесок у визначення детермінант резильєнтності (К. Коннор, Д. Девідсон, М. Унгар, Ф. Лютанс, К. Юссуф, Б. Авольйо), а також у виявлення її взаємозв’язків з іншими психологічними явищами в професійному середовищі особистості (Б. Сатерленд, Е. Фрейзер, М. Стігер, М. Шмітт). Паралельно з цим, значна увага приділялася дослідженню ресурсності як компоненту формування здатності до адаптації, відновлення та розвитку особистості в умовах невизначеності, що відображено у

працях М. Розенбаума, Ж. Заушневські, С. Хобфола, Ф. Лютанса, Б. Фредріксон, А. Мастен.

Однак, недостатньо розкритим залишається питання інтеграції резильєнтності як психологічного ресурсу у систему професійного функціонування працівників в умовах сучасних організацій. Невирішеним також є завдання виявлення тих психологічних і соціально-професійних механізмів, які дозволяють резильєнтності виступати визначальним чинником ресурсності працевлаштованих осіб. У цьому полягає наукова новизна та практична значущість обраної теми.

Мета дослідження: дослідити та обґрунтувати особливості резильєнтності як чинника ресурсності працевлаштованих осіб.

Мета дослідження досягається через **вирішення наступних завдань:**

1. Охарактеризувати основні підходи до вивчення ресурсності працевлаштованих осіб.
2. Розкрити основні компоненти резильєнтності та її роль у структурі ресурсності працевлаштованих осіб.
3. Здійснити українськомовну адаптацію шкали резильєнтності на робочому місці (R@W-Scale, П. Вінвудтт, Р. Колон, К. Мак'юєн).
4. Дослідити особливості впливу резильєнтності на ресурсність працевлаштованих осіб.
5. Сформувати практичні вектори розвитку резильєнтності як чинника ресурсності.

Об'єкт дослідження: ресурсність працевлаштованих осіб.

Предмет дослідження: резильєнтність на робочому місці як чинник ресурсності працевлаштованих осіб.

Методи дослідження:

- *теоретичні:* аналіз наукової психологічної літератури та інтернет-джерел, синтез, порівняння, узагальнення;

- *емпіричні:*

1. «Шкала резильєнтності на робочому місці» (R@W-Scale; адаптація Місайлова К.В., Лавриненко Д.Г., Креденцер О.В.) – для оцінки рівня та

ключових компонентів резильєнтності особистості в професійній діяльності;

2. «Шкала стресостійкості Коннор-Девідсона-10» (CD-RISC-10; адаптація Школіна Н.В. та ін.) – для визначення базової індивідуальної схильності людини до подолання труднощів і відновлення після стресу;
3. «Опитувальник професійної життєстійкості» (О. Кокун) – для вимірювання рівня поведінкових, внутрішньоособистісних і соціально-професійних компонентів професійної життєстійкості працівника;
4. «Опитувальник психологічної ресурсності особистості» (О. Штепа) – для виявлення рівня особистісної ресурсності, зокрема когнітивних, емоційно-вольових та соціально-комунікативних складових;
5. Методика «особистісні ресурси» (О. Савченко, А. Тімакова, С. Сукач) – для оцінки психологічного стану, пов'язаного з наявністю чи виснаженням ресурсів, що забезпечують ефективність, стійкість та адаптацію особистості.

- *математико-статистичні*: кількісний та відсотковий аналіз, описові статистики, кореляційний та дисперсійний (ANOVA) аналіз засобами jamovi 2.5.3.

Теоретична та практична значущість отриманих результатів:

Теоретична значущість роботи полягає у поглибленні розуміння резильєнтності на робочому місці як ключового чинника ресурсності працівників. У дослідженні систематизовано сучасні підходи до трактування ресурсності та резильєнтності, уточнено їхню структуру та взаємозв'язки, що дозволило розглядати резильєнтність як системний механізм мобілізації, збереження та відновлення ресурсів у професійних умовах. Обґрунтовано місце резильєнтності в архітектурі особистісних, соціальних та організаційних ресурсів, що доповнює сучасні моделі психологічного капіталу та теорію збереження ресурсів. Важливим теоретичним внеском є створення українськомовної адаптації R@W-Scale, валідність та надійність якої забезпечують підґрунтя для подальших досліджень професійної стійкості працівників.

Практична значущість полягає у можливості застосування результатів дослідження в роботі організацій, HR-підрозділів та психологічних служб. Адаптована шкала R@W-Scale може використовуватися для діагностики професійної резильєнтності, оцінювання ресурсного потенціалу персоналу, виявлення ризиків вигорання та аналізу динаміки розвитку працівників. Отримані дані дозволяють цілеспрямовано формувати програми розвитку персоналу, підсилювати поведінкові та соціальні компоненти резильєнтності, покращувати психологічний клімат та підтримку ментального здоров'я. Результати мають цінність як для індивідуального консультування, так і для стратегічного управління персоналом, спрямованого на підвищення загальної стійкості, ефективності та благополуччя колективів.

Структура роботи: робота складається із вступу, 3-ох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Основний зміст роботи викладено на 74 сторінках. Список використаних джерел становить 51 найменування.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ТА РЕСУРСНОСТІ ОСОБИСТОСТІ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Теоретичні підходи до вивчення ресурсності працевлаштованих осіб

У сучасній психології поняття «ресурс» стосується внутрішніх засобів і потенціалу людини. Вважається, що люди мають різні за обсягом і якістю ресурси, тому важливо визначити психологічну природу кожного ресурсу та оцінити, наскільки він виражений у людини і наскільки вдало вона його використовує [12]. Цей підхід підкреслює, що ресурси не є статичними або раз і назавжди заданими характеристиками: вони можуть розвиватися, трансформуватися, виснажуватися чи поповнюватися залежно від життєвих подій, досвіду та умов соціального середовища. З огляду на це, у психології все частіше підкреслюється необхідність вивчення не лише наявності ресурсів, але й динаміки їх використання, процесів відновлення та механізмів їх взаємодії з індивідуальними й контекстуальними чинниками.

Похідним є термін «ресурсність особистості», яким визначають наповненість особистості психологічними ресурсами та здатність ними свідомо оперувати. В. Казібекова визначає психологічну ресурсність як сукупність якостей і здібностей особистості, що перешкоджають виникненню стресу і актуалізуються у складних життєвих ситуаціях [3, с. 42]. Таким чином, ресурсність не лише відображає факт наявності внутрішніх резервів, а й описує їхню функціональність – здатність активізуватися в потрібний момент, виступаючи буфером між особистістю та стресовим впливом. Було показано, що висока ресурсність сприяє позитивній адаптації, зниженню психоемоційної напруги та більш ефективним стратегіям подолання.

О. Штепа, проаналізувавши різні трактування, узагальнює, що ресурсність особистості вказує на здатність людини свідомо користуватися власними

психологічними ресурсами, що потребує достатнього рівня рефлексії [18, с. 235]. У цьому контексті рефлексія постає ключовою метакомпетенцією, оскільки вона забезпечує усвідомленість власних потреб, меж, способів регуляції та внутрішніх підтримувальних механізмів. Недостатньо просто мати ресурси – важливо ще й розуміти, як вони функціонують, як їх можна задіяти у ситуації стресу та які бар'єри можуть обмежувати доступ до них.

Отже, ресурсність відображає інтегральний потенціал людини до подолання труднощів за рахунок наявних особистісних ресурсів, а кількісним показником ресурсності може бути обсяг цих ресурсів [18]. Однак сучасні підходи доповнюють це уявлення структурою та збалансованістю ресурсного профілю, адже навіть за високого загального рівня ресурси можуть бути нерівномірно розвинені, що впливатиме на адаптаційні можливості особистості.

В контексті ресурсного підходу до стресу, сам термін «ресурсність» було введено як індикатор наповненості особистості ресурсами, що спонукають її долати стресові ситуації [18]. Таким чином, здатність ефективно протистояти стресу розглядається як функція достатності особистісних ресурсів та вміння їх мобілізувати. На цьому ґрунтується низка сучасних теорій, зокрема теорія збереження ресурсів С. Гобфолла, яка стверджує, що люди прагнуть накопичувати, підтримувати та захищати свої ресурси, а втрата ресурсів або загроза їх втрати є головним джерелом стресу. З цього випливає, що ресурсність особистості є також захисним механізмом, який мінімізує ризики виснаження та сприяє підтриманню стабільного психоемоційного стану.

У руслі цієї теорії розвинулося поняття резильєнтності, тісно пов'язане з ресурсами, – здатності відновлюватися після труднощів і використовувати особистісні, соціальні та психологічні резерви для ефективної адаптації та подолання проблем [14]. Резильєнтність у цьому сенсі виступає не лише наслідком великого обсягу ресурсів, але й процесуальною характеристикою – здатністю ефективно перебудовувати власну поведінку, емоційні стани та когнітивні стратегії відповідно до вимог ситуації. Дослідження свідчать, що резильєнтність підсилює

здатність до відновлення ресурсів, а також сприяє їх більш економному та стратегічно орієнтованому використанню.

А. Мастен, досліджуючи стійкість у розвитку, запровадила метафору «ordinary magic» («звичайне диво»), підкресливши, що резильєнтність ґрунтується не на унікальних якостях, а на звичайних захисних системах – підтримці оточення, навичках саморегуляції, оптимізмі тощо, які людина може розвивати [41]. Це означає, що протистояння життєвим викликам забезпечується повсякденними ресурсами, які не є рідкісними, але відіграють важливу захисну роль. Ця концепція суттєво змінює уявлення про розвиток стійкості: замість пошуку «особливих» рис чи екстраординарних здібностей увага зосереджується на формуванні доступних захисних систем, що можуть бути інтегровані в повсякденну поведінку людини. У цьому полягає ключова ідея сучасного підходу до розвитку ресурсності: вона не є привілеєм кількох, а потенціалом, доступним широкому колу людей, якщо забезпечити відповідні умови для навчання, підтримки й саморегуляції.

Ще один підхід розглядає ресурсність як набір навичок ефективного подолання труднощів. М. Розенбаум увів поняття «навченої ресурсності» – вироблених людиною когнітивно-поведінкових умінь саморегуляції, таких як самоконтроль, позитивне самонавіювання, планування дій та ін., що допомагають долати стрес [45]. Сучасні дослідники розширили цю концепцію, додаючи соціальний аспект. Ж. Заушневськи розрізняє особистісну ресурсність (уміння вирішувати проблеми самостійно) і соціальну ресурсність (уміння звертатися за допомогою до інших), що разом складає інтегральний показник ресурсності як здатності справлятися з труднощами за допомогою наявних умінь [51]. Визначення ресурсності як здатності індивіда справлятися з проблемами, використовуючи когнітивні та поведінкові навички, отримало емпіричне підтвердження в численних наукових дослідженнях [34]. Доведено, що високий рівень розвитку цього явища виконує роль психологічного буфера – пом'якшує негативний вплив стресових чинників на психічне здоров'я людини [34]. Зокрема, люди з вищим рівнем рідше страждають від депресивних симптомів під час переживання важких життєвих

обставин, оскільки активно використовують стратегії самодопомоги або підтримки оточення для подолання проблем [34].

У психології праці ресурсність працівника розглядається як сукупність психологічних та соціальних резервів, що забезпечують ефективність його діяльності і адаптацію до умов праці. За Клібайс і співавт., ресурсний потенціал особистості – це інтегральна якість, що дозволяє реалізовуватися в усіх сферах життєдіяльності; його компоненти – когнітивна (знання, інформація, навички), поведінкова (уміння, досвід дій) та ціннісно-афективна (ціннісні орієнтації, емоційно-мотиваційні сили) [4]. Ця трикомпонентна модель демонструє, що ресурсність має комплексну природу: вона охоплює не лише здатність діяти й використовувати знання, але й внутрішню мотиваційну основу, яка визначає, наскільки людина готова долати труднощі та інвестувати зусилля у діяльність. Когнітивний компонент забезпечує орієнтацію в середовищі завдань, поведінковий – здатність реалізувати стратегії дій, а ціннісно-афективний – внутрішню енергію та спрямованість. Саме поєднання цих компонентів створює стійку платформу для продуктивної професійної діяльності, забезпечуючи як адаптацію до викликів, так і підтримку життєвої ефективності.

В організаційній психології набув поширення концепт «психологічного капіталу», запропонований Ф. Лютансом та колегами в контексті позитивної організаційної поведінки. Психологічний капітал – це інтегральний особистісний ресурс, який включає чотири ключові компоненти: самоефективність (віра у власну здатність досягати успіху в складних завданнях), надія (цілеспрямована наполегливість у досягненні цілей та проактивне планування шляхів їх досягнення), оптимізм (позитивне пояснення подій і очікування найкращих результатів) та резильєнтність (здатність долати негаразди і відновлюватися після них) [37]. В сукупності ці чотири складники відображають позитивний психологічний стан розвитку особистості, тобто її ресурсну спроможність, яка перевищує просту суму окремих рис [14, с. 52]. Іншими словами, психологічний капітал функціонує як синергійна структура: кожен із його компонентів взаємно підсилює інші. Наприклад, оптимізм підтримує самоефективність у ситуаціях

невдач, тоді як резильєнтність забезпечує збереження мотивації та надії в умовах стресу. Такий підхід дозволяє розглядати працівника не лише як носія певних стабільних особистісних якостей, а як суб'єкта, здатного нарощувати власний потенціал завдяки тренуванню внутрішніх психологічних механізмів.

Важливо, що на відміну від стабільних рис характеру, психологічний капітал розглядається як станоподібний ресурс – він піддається розвитку та нарощуванню через спеціальні тренінги і програми [14, с. 53]. Це повністю узгоджується із сучасними практиками HR-менеджменту, де психологічний капітал стає важливим об'єктом інвестицій: організації створюють програми розвитку стресостійкості, оптимістичного мислення, навичок цілепокладання та саморегуляції. Відтак, ресурсність працівника перестає бути статичною характеристикою і розглядається як стратегічний актив, який може бути посилений у процесі професійного розвитку. Дослідження підтверджують, що фактично психологічний капітал можна трактувати як кількісне відображення сукупності особистісних ресурсів людини [17, с. 233]. Це робить його надзвичайно цінним індикатором, оскільки дозволяє емпірично оцінювати загальну ресурсну оснащеність працівника та прогнозувати його професійну ефективність, стресостійкість і задоволеність роботою.

Таким чином, ресурсність працевлаштованої особи постає як динамічна система внутрішніх і зовнішніх ресурсів (особистісних, соціальних, організаційних), що забезпечує здатність ефективно функціонувати на роботі. Вона вивчається через розгляд якостей особистості (характер, цінності, навички), психологічних механізмів мобілізації ресурсів та умов праці, які можуть ці ресурси підтримувати чи виснажувати. У цьому контексті особливо важливим є розуміння того, що ресурсність існує не лише всередині особистості, але й у взаємодії з робочим середовищем. Організаційні практики, стиль керівництва, доступ до соціальної підтримки та можливості професійного розвитку можуть або підсилювати ресурси працівника, або, навпаки, сприяти їх поступовому виснаженню. Саме тому сучасні підходи до вивчення ресурсності орієнтуються на багаторівневий аналіз – від індивідуальних психологічних характеристик до особливостей організаційного клімату та корпоративної культури.

Отже, ресурсність у професійному контексті постає не лише як індивідуальний потенціал, а як системне явище, що визначає загальну здатність працівника до успішної, стабільної та здорової трудової діяльності.

1.2. Сутність та основні компоненти резильєнтності на робочому місці

Сучасні наукові підходи розглядають резильєнтність особистості як ключову характеристику, що забезпечує успішну адаптацію до стресових ситуацій і подолання труднощів професійної діяльності. Інакше кажучи, це поняття відображає здатність людини гнучко переносити та успішно долати стрес, зберігаючи психічне здоров'я і працездатність. Таке розуміння узгоджується з позицією К. Коннор та Д. Девідсона, які операціоналізували резильєнтність як здатність «процвітати перед лицем негараздів» [22]. Це формулювання підкреслює не лише пасивну витривалість, а й активну здатність до трансформації негативного досвіду у фактор особистісного зростання. Таким чином, резильєнтність постає не як механічна стійкість, а як потенціал розвитку, що дає змогу людині не просто переживати труднощі, а й виходити з них більш компетентною та внутрішньо мобілізованою.

У своїх сучасних дослідженнях, О. М. Кокун характеризує резильєнтність як ментальну, фізичну, емоційну та поведінкову здатність людини адаптуватися, відновлюватися та процвітати в ситуаціях ризику, викликів, небезпеки чи складнощів, а також вчитися та зростати після невдач [8]. Цей багатовимірний підхід свідчить про те, що резильєнтність охоплює цілу систему внутрішніх ресурсів, що працюють узгоджено: когнітивні процеси регулюють інтерпретацію подій, емоційні механізми підтримують стабільність та здатність до саморегуляції, фізичні аспекти забезпечують витривалість, а поведінкові патерни визначають активність і цілеспрямованість у подоланні труднощів. Саме така інтегрованість робить резильєнтність фундаментом психологічної ресурсності.

Дослідники відзначають, що резильєнтність може розглядатися як відносно стійка характеристика особистості (рисова модель) та водночас як динамічний процес подолання, особистісного зростання (процесуальна модель) [48]. Рисова

модель акцентує увагу на стабільних особистісних якостях – оптимізмі, емоційній рівноваженості, високій самоефективності, – що створюють базу для опору стресу. Натомість процесуальна модель фокусується на тому, як людина реагує на конкретні виклики, які стратегії подолання обирає, як відновлює ресурси та перетворює досвід складнощів на уроки для майбутнього. Синтез цих моделей дозволяє розглядати резильєнтність і як властивість, і як навичку, що піддається розвитку через тренінги, професійне навчання та рефлексивні практики.

Ф. Лютанс, один із фундаторів позитивної організаційної психології, визначає її як позитивну психологічну здатність відновлюватися, «відскакувати назад» після невдач, конфліктів чи навіть прогресу і відповідальності [35]. У межах концепції психологічного капіталу (PsyCap) резильєнтність розглядається поряд з оптимізмом, самоефективністю та надією як один із чотирьох компонентів, що піддаються розвитку та підвищують ефективність працівника [36]. У цьому контексті резильєнтність виконує роль стабілізатора: вона забезпечує збереження продуктивності та мотивації навіть у ситуаціях, коли інші складові психологічного капіталу можуть бути тимчасово ослаблені. На відміну від традиційного розуміння стійкості як «витримування удару», резильєнтність у моделі PsyCap означає здатність реагувати на труднощі гнучко, конструктивно та проактивно, що робить її ключовим чинником збереження професійної ефективності.

В контексті діяльності людини резильєнтність проявляється як професійна стійкість до робочих стресорів, здатність підтримувати продуктивність і благополуччя попри високі вимоги та часті зміни. О. Кокун визначає професійну резильєнтність (професійну життєстійкість) як системну особистісно-професійну властивість, що формується у фахівця протягом професійного життя і забезпечує його здатність протистояти несприятливим обставинам у роботі, запобігаючи професійній дезадаптації та вигорянню, а також сприяючи особистісно-професійному зростанню. Зокрема, ця властивість проявляється через включеність, відчуття контролю та готовність приймати професійні ризики заради розвитку [6, с. 75-76].

Таким чином, професійна резильєнтність виступає не лише індивідуальною властивістю, а й механізмом підтримки професійної ідентичності та довготривалого професійного благополуччя. Вона забезпечує баланс між вимогами та ресурсами, сприяє профілактиці вигорання, підтримує гнучкість мислення та готовність до змін – як у сфері завдань, так і у взаємодіях із колегами та організаційним середовищем. У сучасних умовах швидкоплинних трансформацій ринку праці та високої інтенсивності робочих навантажень саме резильєнтність визначає здатність працівника не лише зберігати ефективність, а й реалізовувати потенціал розвитку.

В організаційній психології концепт резильєнтності описується на трьох рівнях аналізу: індивідуальному (рівні персоналу), груповому (команди) та організаційному [10, с.127]. Зауважимо, що на кожному рівні на резильєнтність впливають специфічні чинники: наприклад, на рівні організації – організаційні процеси та культура, на рівні команди – особливості командної взаємодії, на рівні окремого працівника – його індивідуально-психологічні ресурси та професійні характеристики [10, с. 128-129]. Такий багаторівневий підхід відображає системну природу резильєнтності в організаційному середовищі, оскільки дозволяє пояснити не лише прояви стійкості окремого працівника, а й механізми колективної та структурної адаптації.

На індивідуальному рівні резильєнтність визначається такими чинниками, як особистісні риси, компетентності, здатність до регуляції емоцій, психологічна гнучкість, самоефективність та ресурси подолання. Вона проявляється у здатності працівника відновлюватися після стресу, підтримувати продуктивність, справлятися з невизначеністю та зберігати професійне благополуччя. Саме на цьому рівні резильєнтність найтісніше пов'язана із внутрішніми ресурсами — мотиваційними, когнітивними, емоційними та поведінковими.

На груповому рівні резильєнтність розглядається як колективна характеристика, що виникає внаслідок взаємодії членів команди. Її визначають такі чинники, як психологічна безпека, взаємна підтримка, ефективна комунікація, розподіл ролей, рівень довіри, командна згуртованість і здатність колективно

вирішувати проблеми. Командна резильєнтність забезпечує стабільність і продуктивність у ситуаціях, коли командам доводиться працювати в умовах турбулентності, швидких змін чи конфліктів завдань. Дослідження засвідчують, що високий рівень командної резильєнтності знижує ризик емоційного вигорання співробітників і підвищує якість командних рішень.

На організаційному рівні резильєнтність формується через такі елементи, як корпоративна культура, стиль управління, наявність стратегій кризового реагування, гнучкість процедур, інноваційність, якість комунікацій та політика підтримки персоналу. Організаційна резильєнтність відображає здатність системи реагувати на зовнішні та внутрішні впливи без втрати функціональності, а також адаптуватися до змін через удосконалення структур та процесів. Вона визначає, наскільки стійкою є організація до криз, наскільки ефективно вона відновлюється після них і чи здатна трансформувати виклики у можливості.

Таким чином, резильєнтність у професійному середовищі є багаторівневим конструктом, який виявляється як у поведінці окремої людини, так і в динаміці командної взаємодії та організаційних структурних процесах.

Для глибшого розуміння структури резильєнтності на робочому місці дослідники виділяють окремі складові цього феномену. Зокрема, аналіз наукових джерел показує, що когнітивна, емоційно-вольова та мотиваційно-ціннісна компоненти є важливими аспектами резильєнтності фахівців допомагаючих професій [13]. Крім того, акцент робиться також на поведінковому компоненті резильєнтності, під яким розуміють сукупність ефективних копінг-стратегій і навичок стресостійкої поведінки на роботі (наприклад, проблемно-орієнтоване вирішення завдань, навички саморегуляції, звернення за підтримкою, тощо). П. Вінвуд, Р. Колон і К. Мак'юєн розробили концепцію резильєнтності на робочому місці, яка фокусується саме на поведінкових паттернах і соціальних навичках, які забезпечують ефективне функціонування в професійному середовищі. Науковці визначили сім взаємопов'язаних доменів, що утворюють структуру резильєнтності на робочому місці:

1. Життя сьогоднішнім (Living Authentically) – здатність діяти у відповідності до власних цінностей, етичних принципів і особистих переконань, що створює почуття внутрішньої узгодженості та цілісності [49, с. 1207].

2. Знаходження свого покликання (Finding Your Calling) – усвідомлення сенсу і мети роботи, відчуття, що діяльність має значення для себе та інших [49, с. 1207].

3. Бачення перспектив (Maintaining Perspective) – вміння зберігати оптимізм не застрягаючи на короточасних невдачах [49, с. 1208].

4. Управління стресом (Managing Stress) – використання ефективних копінг-стратегій, підтримання балансу між роботою та особистим життям [49, с. 1208].

5. Взаємодія з колегами (Interacting Cooperatively) – побудова взаємопідтримуючих, доброзичливих стосунків з колегами та вміння просити про допомогу [49, с. 1209].

6. Побудова мереж (контактів) (Building Networks) – розвиток і підтримка соціальних зв'язків, які створюють ресурс для адаптації в організації [49, с. 1210].

7. Піклування про здоров'я (Staying Healthy) – турбота про фізичне та психологічне благополуччя, що є основою для підтримання працездатності та енергії [49, с. 1210].

Автори підкреслюють, що ці сім складників функціонують як цілісна система взаємопов'язаних стратегій, що підвищують здатність працівника бути ефективним, гнучким і психологічно стійким у динамічному робочому середовищі [49, с. 1211].

1.3. Резильєнтність у структурі ресурсності працевлаштованих осіб

Один із основних підходів до розуміння ресурсності працівників – теорія збереження ресурсів С. Хобфолла, який описує поведінку людини в стресових умовах через прагнення зберегти, захистити та примножити особистісні ресурси [26]. З цієї точки зору, резильєнтність розглядається з двох сторін: як важливий ресурс особистості (внутрішня сила, що допомагає протистояти втратам), та як

результат достатнього забезпечення ресурсами. Резильєнтні працівники за С. Хобфоллом, маючи «цілісну систему особистісних ресурсів» менш уразливі до стресорів і вступають у так звані «каравани ресурсів» – позитивні цикли, коли наявні ресурси допомагають залучати нові [25]. Так, володіючи внутрішньою стійкістю, людина ефективніше користується підтримкою оточення, що, в свою чергу, ще більше підсилює її резильєнтність. Цей підхід дозволяє побачити резильєнтність не лише як окремий психологічний конструкт, а як частину ширшої екосистеми ресурсів. У межах теорії Хобфолла ресурси не просто накопичуються, вступають у взаємодію, створюючи довготривалі, самопідсилювальні процеси. Саме тому втрата одного значущого ресурсу може спричинити «ланцюг втрат», а наявність ключових ресурсів запустити «ланцюг надбань». Резильєнтність у цьому контексті виступає як системоутворювальний фактор, що стабілізує ресурсну базу й зменшує ризики виснаження.

Ще один теоретичний ракурс – концепція психологічного капіталу у позитивній організаційній поведінці [36]. Ф. Лютанс та співавтори визначили психологічний капітал (PsyCap) як сукупність чотирьох позитивних ресурсів особистості – надії, ефективності, оптимізму та резильєнтності, які піддаються вимірюванню та тренуванню, їх цілеспрямований розвиток підвищує добробут і робочу результативність персоналу [37]. В межах позитивної психології резильєнтність розглядається не як пасивна властивість «терпіти удари долі», а як активна життєва позиція, що включає наполегливість, гнучкість мислення та навички подолання – усе, що дозволяє людині «відскочити» від удару й рухатися далі [41]. Таким чином, PsyCap підсилює розуміння резильєнтності як модифікованого, тренованого ресурсу. Відповідно до цього підходу, організації здатні інвестувати у формування резильєнтності через тренінги, коучинг, створення підтримувальних практик, і ці інвестиції мають вимірюваний ефект у вигляді підвищення продуктивності, залученості та задоволеності працівників. Резильєнтність тут стає частиною стратегічного потенціалу персоналу, а не лише індивідуальною характеристикою.

В організаційному контексті ресурсний підхід акцентує роль середовища: доступ працівника до різноманітних робочих ресурсів (підтримки колег, керівників, можливостей навчання, автономії), критично важливих для розвитку його резильєнтності [31]. Тобто, резильєнтність формується у взаємодії особистості та організації, де сприятливе соціальне оточення дозволяє працівнику проявити та посилити особистісну стійкість до стресу. Це узгоджується з концепцією «ресурсної бази» С. Хобфолла: організація, багата на ресурси (матеріальні та/або соціальні), здатна «підживлювати» резильєнтність своїх співробітників [26]. Тому, середовище виступає не лише фоном, а активним модератором резильєнтності. Комунікаційні практики, стиль лідерства, якість соціальної підтримки, можливості професійного розвитку – усе це впливає на те, чи зможе працівник реалізувати свою внутрішню ресурсність. Сприятливе організаційне середовище формує «колективну стійкість», яка посилює індивідуальну резильєнтність співробітників. Навпаки, брак організаційних ресурсів може нівелювати навіть високий рівень особистісних ресурсів, створюючи ризик виснаження та вигорання.

На рівні прикладних теорій праці найпосплідовнішу інтеграцію резильєнтності в структуру ресурсності забезпечує модель вимог-ресурсів роботи (JD-R). У версіях моделі після 2018 року особистісні ресурси (зокрема оптимізм, самоефективність і резильєнтність) розглядаються як детермінанти мотиваційного процесу, буфери шкідливих ефектів вимог і предиктори залученості та продуктивності; емпіричні щоденникові дослідження демонструють, що коливання резильєнтності співвідносяться з динамікою вимог і відновлення упродовж робочого тижня [20]. Актуальні огляди моделі прямо позиціонують резильєнтність у структурі особистісних ресурсів, що запускає каскад через залученість до результативності. Це означає, що резильєнтність не лише послаблює негативний вплив робочих стресорів, а й активує мотиваційний механізм, через який працівник здатен мобілізувати внутрішні резерви та залучатися до роботи на більш глибокому рівні. На практиці це проявляється у здатності працівника підтримувати продуктивність навіть у періоди підвищеного навантаження, швидше

відновлюватися після робочих піків та демонструвати більшу адаптивність до зміни завдань. Резильєнтність, таким чином, закріплюється у JD-R як ключовий індикатор того, наскільки ефективно ресурси працівника перетворюються на поведінкову активність і професійний результат.

Накопичувані під час пандемічних і постпандемічних періодів дані підсилюють тезу про резильєнтність як ресурс-медіатор між вимогами та результатами праці: у високостресових середовищах (медицина, соціальна робота та ін.) резильєнтність пов'язана з більш високою продуктивністю і нижчим ризиком виснаження через механізми щоденного відновлення та підтримувальної організаційної інфраструктури (супервізія, справедливі графіки, участь у прийнятті рішень). Такі артефакти узгоджуються з JD-R і COR, підкреслюючи, що резильєнтність – це не лише «буфер», а й активатор ресурсних спіралей зростання, коли організація інвестує в середовище, яке множить ресурси працівників. Підкреслюється, що стабільне відновлення та підтримка персоналу, особливо у критичних професіях, перетворює резильєнтність на інституційний ресурс, а не тільки індивідуальну якість. Резильєнтні працівники краще використовують можливості, які надає організація, у відповідь генеруючи вищу залученість, більшу стійкість до вигорання та більшу інноваційність у вирішенні проблем. Це формує позитивний зворотний зв'язок між індивідуальними та контекстуальними ресурсами, створюючи підґрунтя для організаційної стійкості загалом.

Сучасні дослідження резильєнтності приділяють увагу інтегративним моделям, що поєднують особистісні та контекстуальні ресурси. Дослідники підкреслюють проактивну сутність цього конструкта. Г. Прояг та ін. зазначають, що резильєнтність працівника включає здатність не лише відновлюватися після труднощів, але й активно залучати та розвивати особисті й робочі ресурси для майбутнього зростання [44]. Тут резильєнтність набуває виміру стратегічної компетентності: працівник не просто повертається до попереднього рівня функціонування, а використовує досвід труднощів для розширення власних можливостей. Таке розуміння перегукується з моделями посттравматичного зростання та позитивної адаптації, де подолання викликів стає каталізатором

накопичення нових ресурсів – від навичок саморегуляції до професійних компетентностей.

В свою чергу, поняття «психологічної ресурсності особистості», відображає інтегральний потенціал людини протистояти стресам і використовувати їх для саморозвитку [17; 1]. Резильєнтність у структурі такої ресурсності виступає одним із показників збалансованого, конструктивного проживання стресових ситуацій та готовності трансформувати життєві випробування на можливості [17, с. 678-679]. У цьому концептуальному ракурсі резильєнтність постає центральним елементом психологічної ресурсності, оскільки саме вона визначає, чи здатна людина перетворити труднощі на досвід, що збагачує її ресурсну базу. Іншими словами, резильєнтність виступає механізмом, який забезпечує якісний перехід від стресу до розвитку. Завдяки цьому вона стає не просто чинником збереження стабільності, а умовою довготривалої професійної й особистісної еволюції.

Отже, підхід до резильєнтності як до системного ресурсу особистості відображає одну з центральних тенденцій сучасної психології праці – перехід від пасивного розуміння стійкості до її активного культивування в межах ресурсно-орієнтованих програм розвитку персоналу.

Висновки до 1 розділу

Ресурсність працевлаштованої особи постає як динамічна система внутрішніх і зовнішніх засобів підтримки ефективної професійної діяльності. Її зміст охоплює когнітивні, мотиваційно-ціннісні та поведінкові складові, а також соціально-організаційні умови, що забезпечують мобілізацію та відновлення цих засобів у відповідь на робочі вимоги. У сучасних підходах акцент робиться не лише на обсязі ресурсів, а й на вмінні ними керувати: ідентифікувати, комбінувати, перерозподіляти та примножувати. Саме здатність особистості до свідомого користування ресурсами визначає її стійкість до професійних стресорів і готовність до розвитку, тоді як організаційний контекст виступає каталізатором або інгібітором цього процесу.

Резильєнтність на робочому місці є інтегральною здатністю особистості адаптуватися до змін і труднощів, підтримуючи працездатність і благополуччя без втрати професійної ефективності. Її структура поєднує особистісні ресурси, когнітивно-поведінкові стратегії, емоційну саморегуляцію та соціальну підтримку, що спільно забезпечують конструктивне подолання стресу та повернення до оптимального функціонування. У професійному контексті ця здатність проявляється як збереження контролю над діяльністю, проактивність у вирішенні проблем і здатність навчатися на досвіді змін, що мінімізує ризики дезадаптації та вигорання.

У структурі ресурсності працівника резильєнтність виконує подвійну роль: виступає самостійним особистісним ресурсом і водночас механізмом, який підтримує, відновлює та примножує інші ресурси. У взаємодії з вимогами праці вона послаблює негативні наслідки перевантажень, підсилює залученість і сприяє продуктивності, запускаючи «спіралі» зростання за умови сприятливого організаційного середовища. Її розвиток можливий завдяки цілеспрямованим інтервенціям і управлінським практикам, що поєднують тренування індивідуальних навичок із формуванням підтримувальної, справедливої та автономної робочої системи. Загалом, резильєнтність займає важливе місце у ланці ресурсної архітектури професійної діяльності та є одним із ключових чинників ефективності працівника.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ НА РЕСУРСНІСТЬ ПРАЦЕВЛАШТОВАНИХ ОСІБ

2.1. Українськомовна адаптація шкали резильєнтності на робочому місці (R@W-Scale, П. Вінвудт, Р. Колон, К. Мак'юсн)

Вступ та сучасний стан досліджуваної проблеми. Професійна резильєнтність – це здатність фахівця адаптуватися до професійних стресорів і негараздів, зберігаючи ефективність діяльності та психічне благополуччя. Дослідники визначають її як спроможність працювати в умовах стресу та викликів, успішно долаючи труднощі і досягаючи цілей [30]. Її формування зумовлене взаємодією особистісних і середовищних чинників. З одного боку, важливу роль відіграють індивідуальні риси (генетика, темперамент, рівень емоційного інтелекту), з іншого – соціальне оточення та організаційні умови (підтримка колег, наставництво, дружні стосунки).

Останніми роками інтерес до проблематики резильєнтності в професійному середовищі стрімко зростає і надалі зберігатиме актуальність. Це зумовлено як об'єктивними викликами (глобальна пандемія COVID-19, економічні кризи, збройні конфлікти), так і усвідомленням роботодавцями важливості психічного здоров'я персоналу для продуктивності. Одним із визнаних зарубіжних інструментів, який спеціально розроблений для вимірювання рівня резильєнтності працівника в умовах трудової діяльності є Resilience at Work Scale (R@W-Scale) [49]. Шкала активно використовується у корпоративному секторі для діагностики психологічної готовності персоналу до навантажень. Натомість, в Україні спостерігається дефіцит адаптованих та валідних інструментів для оцінки цього феномену, що частково обмежує можливості фахівців психологічної сфери точно вимірювати рівень резильєнтності та розробляти відповідні інтервенції для її підвищення, в тому числі серед персоналу.

«Шкала резильєнтності на робочому місці (R@W Scale)», розроблена у 2013 році П. Вінвудом, Р. Колон та К. Мак'юен. R@W Scale складається з 20 тверджень, які об'єднані в сім субшкал, що відображають ключові компоненти резильєнтності в робочому середовищі:

1. Життя сьогоднішнім (Living Authentically) – оцінює здатність працівника діяти відповідно до своїх переконань та цінностей у професійному контексті.
2. Знаходження свого покликання (Finding Your Calling) – відображає рівень усвідомлення значущості та сенсу власної професійної діяльності.
3. Бачення перспектив (Maintaining Perspective) – оцінює здатність зберігати об'єктивність та конструктивний підхід у складних ситуаціях.
4. Управління стресом (Managing Stress) – визначає ефективність стратегій подолання стресових факторів на роботі.
5. Взаємодія з колегами (Interacting Cooperatively) – оцінює рівень взаємодії та підтримки в колективі.
6. Піклування про здоров'я (Staying Healthy) – відображає зусилля працівника щодо збереження фізичного благополуччя.
7. Побудова мереж (контактів) (Building Networks) – оцінює наявність та ефективність соціальної підтримки в робочому середовищі.

Кожне твердження оцінюється за 7-бальною шкалою Лайкерта, де 0 відповідає категорії «зовсім не згоден», а 6 – «повністю згоден». Загальний бал шкали варіюється від 0 до 126, де вищі показники свідчать про вищий рівень резильєнтності працівника.

Психометричні властивості R@W Scale були підтверджені в ряді досліджень. Зокрема, в оригінальному дослідженні, проведеному на австралійській вибірці, шкала продемонструвала високу внутрішню узгодженість ($\alpha = 0.84$) та підтверджену факторну структуру з семи факторів, які пояснюють 67% дисперсії даних [49, с. 1207]. Крім того, результати R@W Scale показали значущі позитивні кореляції з показниками відновлення, фізичного здоров'я та залученості до роботи, а також негативні кореляції з хронічною втомою та порушеннями сну, що свідчить про її високу конвергентну та дискримінантну валідність [28].

У контексті адаптації R@W до україномовного середовища, вибір цього інструменту обґрунтований його спрямованістю на оцінку саме професійної резильєнтності, що є актуальним в умовах сучасного робочого середовища, яке характеризується високим рівнем стресу та постійними змінами.

Мета та завдання. Мета роботи – здійснити українськомовну адаптацію шкали резильєнтності на робочому місці (R@W-Scale), розробленої П. Вінвудом, Р. Колоном та К. Мак'юєн, із забезпеченням адекватних психометричних характеристик.

Для досягнення поставленої мети необхідно було вирішити низку послідовних дослідницьких завдань. По-перше, здійснити переклад, лінгвістичне узгодження та культурну адаптацію пунктів шкали. По-друге, дослідити внутрішню узгодженість пунктів шкали та переконатися у стабільності вимірювання. По-третє, вивчити факторну структуру R@W-Scale та оцінити відповідність отриманої моделі структурі, заявленій авторами оригінальної версії. По-четверте, обґрунтувати конвергентну та дискримінантну валідність шкали у співвідношенні з іншими психологічними конструктами, теоретично пов'язаними з резильєнтністю, зокрема стресостійкістю та професійною життєстійкістю. По-п'яте, перевірити часову стабільність результатів шляхом повторного тестування тієї ж вибірки та оцінити надійності шкали. По-шосте, на основі емпіричних даних сформулювати тестові норми.

Методи та вибірка дослідження. Дослідження проводилося у два етапи. На першому етапі (квітень 2025 р.) було проведено процедуру прямого та зворотнього перекладу шкали з англійської мови із залученням фахівців, що володіють мовою на рівнях B2 та C1 відповідно; здійснено первинну апробацію шкали в межах пілотажного дослідження; визначено психометричні характеристики, зокрема внутрішню узгодженість, факторну структуру, конвергентну та критеріальну валідність та сформулювати тестові норми для кожного показника. На другому етапі (листопад 2025 р.) у межах процедури ретестування було проведено повторне опитування частини вибірки, що дозволило оцінити ретестову надійність шкали та визначити стабільність отриманих показників у часі.

На першому етапі емпіричне дослідження проводилося на вибірці із 123 осіб (кількісне співвідношення – 79,7% жінок та 20,3% чоловіків). Віковий діапазон учасників становив від 19 до 75 років, при середньому значенні віку 38,9 року та стандартному відхиленні 14,3. За тривалістю трудового стажу респондентів було поділено на чотири групи: 29,3% мали стаж до 1 року, 15,4% – від 1 до 4 років, 22,8% – від 5 до 10 років, та 32,5% – понад 10 років. Середнє значення трудового стажу становило 9,9 років, що свідчить про переважання респондентів зі сформованим професійним досвідом.

На другому етапі дослідження, яке було спрямоване на оцінювання ретестової надійності українськомовної версії шкали, взяли участь 78 респондентів, тобто до 60% тих самих учасників, які були опитані під час первинного тестування.

Опитування проводилося в онлайн-форматі на платформі Google Forms, де було представлено набір психодіагностичних методик, включаючи шкалу резильєнтності на робочому місці (R@W-Scale) та інструментів, які дозволили підтвердити її конвергентну валідність:

1. «Шкала стресостійкості Коннор–Девідсона» (CD-RISC10) – скорочена версія оригінальної шкали, що складається з 10 пунктів, кожен з яких оцінюється за 5-бальною шкалою. Дозволяє оцінити індивідуальну здатність особистості адаптуватися до труднощів, має добре підтверджену валідність та надійність у різних культурних середовищах. Виступає релевантною зовнішньою змінною для підтвердження близькості досліджуваних конструктів зі шкалою R@W;

2. «Опитувальник професійної життєстійкості» (О. Кокун) – включає 24 пункти, що охоплюють сім компонентів професійної життєстійкості: професійна включеність, контроль, прийняття виклику; емоційний, мотиваційний, соціальний та професійний компоненти професійної життєстійкості. Використання цього опитувальника дозволяє зіставити результати шкали R@W з показниками професійної життєстійкості, що є особливо важливим для підтвердження валідності у контексті професійної діяльності.

Результати дослідження. Статистичний аналіз результатів здійснювався з використанням програмного забезпечення Jamovi (2.4.8).

Результати дискримінативного аналізу за коефіцієнтом дельта Фергюсона (δ Фергюсона) засвідчили високу психометричну якість інструменту. Зокрема, 14 тверджень мали значення у межах від 0,6938 до 0,7948, що відповідає достатньому рівню. Решта тверджень продемонстрували високий рівень, перевищивши поріг $\delta = 0,8$. Середнє значення коефіцієнта для всієї шкали становило 0,7842, що є достатньо високим. Жодне з тверджень не наблизилося до критичного порогового значення, що могло б свідчити про одноманітність відповідей.

Для визначення внутрішньої структури шкали було проведено експлораторний (ЕФА) та конфірматорний (КФА) факторний аналіз. Перевірка придатності даних до факторизації за тестом сферичності Барлетта ($p < ,001$) та критерієм Кайзера-Мейєра-Олкіна (КМО; 0,756) вказали на статистично значущий рівень відмінності від нульової гіпотези та засвідчили достатню адекватність вибірки для проведення факторного аналізу. ЕФА було проведено з використанням методу головних компонент з обертанням матриці факторних навантажень Oblimin. Результати первинного аналізу засвідчили 71% загальної дисперсії, поясненого семифакторною моделлю, що свідчить про високий рівень адекватності факторної структури. Проте твердження 2,9,15,16 виявили недостатньо виражене та додаткове факторне навантаження на інші компоненти, що ускладнювало їх однозначну інтерпретацію. З метою покращення чистоти факторної структури ми почали процедуру вилучення цих тверджень, що демонстрували множинні навантаження. В табл. 2.1 представлена фінальна модель факторної структури шкали після видалення чотирьох тверджень, яка складається з 16 пунктів, які чітко розподіляються за шістьма автентичними субшкалами. Остаточна структура пояснює 74,3% загальної сумарної дисперсії. Крім того, навантаження інших тверджень у межах відповідних факторів зросли, що вказує на підвищення структурної стабільності шкали.

Таблиця 2.1

Остаточна внутрішня структура україномовної версії шкали R@W

№ пит.	Субшкали шкали резильєнтності на робочому місці (R@W Scale)	Факторні навантаження					
		Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4	Фактор 5	Фактор 6
1	Життя сьогоднішнім	0,661					
2	Життя сьогоднішнім	0,909					
3	Знаходження свого покликання		0,855				
4	Знаходження свого покликання		0,849				
5	Знаходження свого покликання		0,752				
6	Знаходження свого покликання		0,586				
7	Бачення перспектив			0,811			
8	Бачення перспектив			0,751			
9	Управління стресом				0,771		
10	Управління стресом				0,791		
11	Управління стресом				0,843		
12	Управління стресом				0,610		
13	Піклування про здоров'я					0,681	
14	Піклування про здоров'я					0,880	
15	Побудова мереж (контактів)						0,763
16	Побудова мереж (контактів)						0,882
Загальний відсоток від дисперсії		17,60	15,91	11,81	10,63	9,83	8,49

На високу якість остаточної внутрішньої структури вказують і показники конфірмаційного аналізу, які наведені у вигляді візуалізованої CFA-моделі на рисунку 2.2. Перевірка структури відбувалась засобами Jamovi (2.4.8), методом моделювання структурних рівнянь (SEM). Після видалення чотирьох проблемних тверджень та повторної перевірки структури за допомогою робастного методу найменших квадратів (DWLS) якість моделі 16-пунктової версії шкали істотно покращилася. На відміну від початкової моделі з 20 тверджень, де індекси відповідності були нижчими за рекомендовані межі (CFI = 0,842; TLI = 0,798; SRMR = 0,0811; RMSEA = 0,0903), оновлена модель продемонструвала дуже високий та статистично бездоганний рівень узгодження з емпіричними даними. У фінальній моделі індекси CFI та TLI у робастній оцінці становлять 1,000 і 1,070 відповідно, що значно перевищує порогові значення 0,95, які прийнято трактувати як «відмінну відповідність». Показник SRMR дорівнює 0,056, що нижче за

рекомендований рівень $<0,08$ і свідчить про хороший ступінь відтворення коваріацій між твердженнями. Аналогічно, $RMSEA = 0,024$ з довірчим інтервалом $0,000-0,042$ та $p\text{-close} = 0,993$ демонструє чудову відповідність моделі (показник $<0,05$ вказує на «дуже хорошу» якість апроксимації).

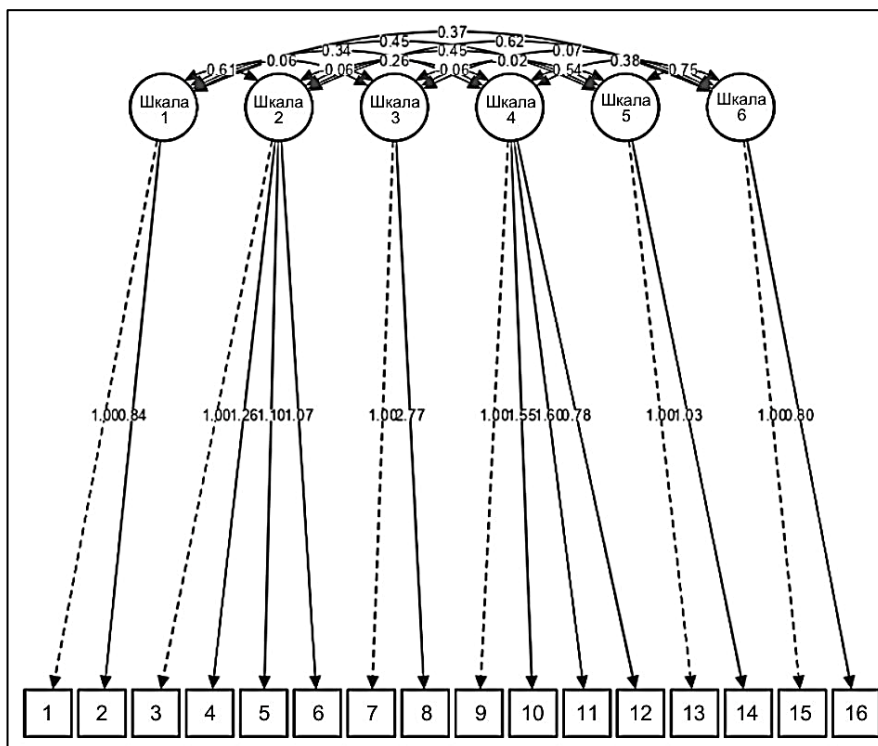


Рисунок 2.1. Графічна модель СФА з ілюстрацією зв'язків між латентними факторами та відповідними маніфестними змінними шкали

На діаграмі зображено 6 латентних факторів (Шкали 1-6), що відповідають концептуальним підшкалам шкали резильєнтності. Наявність двонапрямлених стрілок між факторами вказує на корельованість латентних конструкцій, що узгоджується з багатовимірною структурою шкали. Візуальна структура графіка також підтверджує, що кожне твердження чітко завантажується на один латентний фактор, без суттєвого крос-факторного навантаження, що свідчить про структурну чистоту скоригованої моделі.

З метою перевірки внутрішньої узгодженості, за фактором надійності-узгодженості, після виключення чотирьох слабо структурованих тверджень, нами було здійснено розрахунок коефіцієнта альфи-Кронбаха та омеги-Макдональда для кожної з підшкал, а також для загального рівня шкали. Надійність – стійкість шкал перевірялася за процедурою ретесту (семимісячний інтервал між вимірюваннями).

Результати представлено в табл. 2.2. У повторному вимірюванні, яке проводилося у листопаді 2025 р., взяло участь 78 тих самих учасників, які проходили первинне опитування у квітні 2025 р.

Таблиця 2.2

Результати перевірки показників на надійність – узгодженість та надійність – стійкість

Шкала	№ тверджень	Первинні показники		Показники за ретестом	
		Значення альфи-Кронбаха	Значення омеги-Макдональда	Значення альфи-Кронбаха	Значення омеги-Макдональда
Життя сьогоднішнім	1,2	0,717	0,717	0,621	0,621
Знаходження свого покликання	3,4,5,6	0,865	0,871	0,851	0,863
Збереження перспектив	7,8	0,432	0,432	0,443	0,443
Управління стресом	9,10,11,12	0,781	0,797	0,768	0,787
Піклування про здоров'я	13,14	0,726	0,727	0,762	0,763
Побудова мереж (контактів)	15,16	0,796	0,797	0,746	0,746
Загальний рівень резильєнтності		0,811	0,839	0,790	0,820

Загальний інтегральний показник рівня резильєнтності демонструє прийнятну та високу надійність як за критерієм внутрішньої узгодженості, так і за критерієм стійкості (ретестової надійності). Для більшості підшкал коефіцієнти первинних показників та показників, отриманих при ретесті також демонструють прийнятний або високий рівень внутрішньої узгодженості. Натомість, сумнівні значення для підшкал «Життя сьогоднішнім», «Збереження перспектив» та «Піклування про здоров'я» можуть бути зумовлені маленькою кількістю пунктів (по два твердження), що суттєво знижує обчислювані значення внутрішньої узгодженості, однак нами було прийнято рішення залишити ці твердження у складі шкали з урахуванням їхнього позитивного впливу на загальну структуру.

Для перевірки валідності україномовної версії шкали нами була проведена процедура визначення конвергентної та критеріальної валідності. Для перевірки конвергентної валідності R@W ми обрали два інструмента теоретично близькі до

конструкта резильєнтності в робочому середовищі. Перед розрахунком ми перевірили дані на нормальність розподілу за критерієм Шапіро-Уїлка, який показав значущу відмінність на рівні $> 0,05$ за всіма досліджуваними шкалами. Враховуючи даний показник, кореляційні зв'язки були розраховані за критерієм Спірмена. Результати кореляційного аналізу наведено в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Результати перевірки конвергентної валідності шкал інструмента

Назва інструмента	Назва шкали	Підшкали україномовної версії RAW-Scale						
		Загальний показник	Життя сьогоднішнім	Знаходження свого покликання	Бачення перспектив проф. розвитку	Управління стресом	Піклування про здоров'я	Побудова мережі (контактів)
CD-RISC-10	Загальний показник	0,503***	0,443***	0,365***	0,056	0,291**	0,456***	0,246**
«Онитувальник професійної життєстійкості» (О. Кокур)	Загальний показник	0,476***	0,412***	0,505***	-0,167	0,338***	0,333***	0,257**
	Рівень професійної включеності	0,338***	0,283**	0,462***	-0,161	0,230*	0,183*	0,167
	Рівень професійного контролю	0,396***	0,367***	0,437***	-0,251**	0,294***	0,324***	0,213*
	Рівень професійного прийняття виклику	0,506***	0,464***	0,430***	-0,006	0,322***	0,401***	0,291**
	Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	0,415***	0,252***	0,432***	-0,056	0,312***	0,310***	0,166
	Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	0,386***	0,403***	0,493***	-0,175	0,223*	0,255**	0,170
	Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	0,426***	0,280**	0,321***	-0,147	0,376***	0,322***	0,260**
	Рівень власне професійного компоненту професійної життєстійкості	0,365***	0,338***	0,430***	-0,205*	0,252**	0,224*	0,257**

Примітка: * - взаємозв'язок значущий при $p < .05$; ** взаємозв'язок значущий при $p < .01$; *** - взаємозв'язок значущий при $p < .001$.

Отримані результати свідчать про хорошу конвергентну валідність україномовної версії шкали, оскільки більшість її компонентів демонструють статистично значущі зв'язки з двома теоретично суміжними конструктами. Загальний показник R@W має прямі значущі зв'язки як із CD-RISC-10 ($p < .001$), так і з загальним індексом професійної життєстійкості ($p < .001$). Підшкали R@W, пов'язані з управлінням поведінковими та ресурсними аспектами (піклування про здоров'я, побудова мережі контактів, знаходження покликання), також демонструють значущі кореляції як із загальною резильєнтністю, так і з низкою

факторів професійної життєстійкості, що підтверджує їх змістову спорідненість. Незначущі або обернені кореляції підшкали «Бачення перспектив» пояснюються специфікою її пунктів, які за своєю суттю вимірюють емоційну реактивність на робочі труднощі та схильність до емоційного зараження. Змістові характеристики тверджень шкали не дозволяють розглядати їх як прямі індикатори резильєнтності, що зумовило їх слабшу узгодженість з теоретично суміжними конструктами.

Для перевірки критеріальної валідності нами було проведено однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA), спрямований на виявлення відмінностей у рівнях професійної резильєнтності між віковими групами та групами, сформованими за трудовим стажем. Аналіз показав статистично значущі вікові відмінності за загальним показником резильєнтності ($F = 2,743$; $p = 0,032$): рівень резильєнтності зростає від молодших груп до категорії 45–54 роки, яка продемонструвала найвищі середні значення, після чого спостерігалось помірне зниження у групі 55+. Подібні вікові ефекти були виявлені також для шкал «Життя сьогодні» та «Знаходження свого покликання». Для інших субшкал істотних вікових відмінностей не виявлено ($p > 0,05$). Аналогічні результати отримано при аналізі груп, сформованих за трудовим стажем. Найнижчий рівень резильєнтності спостерігається у респондентів зі стажем до одного року, а найвищий – у групи зі стажем до п'яти років, що може відображати фазу активного професійного становлення. Для респондентів зі стажем понад десять років виявлено тенденцію до помірного зниження показників, хоча значення залишилися відносно високими.

Узагальнюючи, результати дослідження засвідчили, що українськомовна версія шкали R@W узгоджується з суміжними психологічними конструктами (конвергентна валідність) та успішно розрізняє групи респондентів за віком і досвідом (критеріальна валідність).

Для перевірки якості отриманих результатів та оцінки стабільності вимірювання ми провели аналіз відповідей респондентів, за коефіцієнтом кореляції Спірмена, отриманих на першому етапі дослідження та під час ретесту. Це дозволило оцінити узгодженість показників у часі та переконатися у надійності шкали. Результати аналізу представлено в табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Результати порівняльного кореляційного аналізу підшкал R@W-Scale

Назва шкали	Коефіцієнт кореляції
Загальний показник	0,882***
Життя сьогоднішнім	0,901***
Знаходження свого покликання	0,954***
Бачення перспектив проф. розвитку	0,850***
Управління стресом	0,771***
Піклування про здоров'я	0,807***
Побудова мережі (контактів)	0,947***

Примітка: *** - взаємозв'язок значущий при $p < .001$.

Коефіцієнти кореляції для всіх підшкал виявилися високими та значущими на рівні $p < .001$, що свідчить про надійність інструмента та відтворюваність результатів у часі. Усі отримані значення демонструють, що інструмент здатний точно та послідовно відтворювати результати при повторному вимірюванні, а отже, відповідає вимогам ретестової надійності.

Для проведення стандартизації шкал R@W була використана вибірка із 123 працевлаштованих осіб. Стандартизація шкал дає можливість встановити тестові норми, необхідні для інтерпретації індивідуальних результатів у процесі діагностики. У табл. 2.5 представлено показники асиметрії та ексцесу разом із їх стандартними помилками для всіх шкал R@W-Scale. Відповідно до критерію М. Плохинського, емпіричні значення асиметрії та ексцесу вважаються прийнятними, якщо вони не перевищують утричі величину їх стандартних помилок.

Таблиця 2.5

Описові статистики українмовної версії шкали

Описові статистики	Показники українмовного варіанту шкали						
	Загальний рівень резильсентності на роб. місці	«Життя сьогоднішнім»	«Знаходження свого покликання»	«Збереження перспектив»	«Управління стресом»	Піклування про здоров'я»	«Побудова мережі (контактів)»
Середнє значення	66.3	9.65	18.5	5.42	15.7	7.89	9.01
Медіана	68	10	20	6	16	8	10
Стандартне відхилення	11.8	1.98	4.42	2.73	4.76	2.52	2.74
Коефіцієнт асиметрії (A)	-0.699	-1.10	-0.994	0.199	-0.496	-0.695	-1.15
Стандартна помилка асиметрії (mA)	0.218	0.218	0.218	0.218	0.218	0.218	0.218
Коефіцієнт ексцесу (E)	0.788	1.19	0.747	-0.279	-0.140	0.476	1.22
Стандартна помилка ексцесу (mE)	0.433	0.433	0.433	0.433	0.433	0.433	0.433
Шاپіро-Уїлка W	0.967	0.886	0.915	0.978	0.972	0.946	0.883
p	0.004	<.001	<.001	0.038	0.012	<.001	<.001

Оцінка нормальності розподілів за критерієм Шاپіро-Уїлка засвідчила статистично значуще відхилення показників від нормального розподілу ($W-p < 0,05$). Додаткове підтвердження цьому надають коефіцієнти асиметрії (A) та ексцесу (E). В ідеалі їхні значення мають наближатися до нуля, однак у більшості субшкал спостерігаються помітні відхилення. Подібні тенденції простежуються і в ексцесі та вказують на гостровершинність і наявність більшої концентрації значень навколо середнього, тоді як негативні значення демонструють сплюснутість кривої. У зв'язку з цим подальша стандартизація була здійснена на основі непараметричного підходу – процентільного. Результати розрахунку тестових норм для кожної шкали представлено в табл. 2.6.

Таблиця 2.6

Тестові норми показників шкал україномовної версії R@W

Шкали							Рівень індивідуального результату
Загальний рівень резильентності на роб. місці	«Життя сьогодні»	«Знаходження свого покликання»	«Бачення перспектив»	«Управління стресом»	«Піклування про здоров'я»	«Побудова мережі (контактів)»	
0-57	0-8	0-15	0-2	0-11	0-5	0-7	Низький
58-73	9-10	16-21	3-6	12-18	6-9	8-10	Середній
≥74	≥11	≥22	≥7	≥19	≥10	≥11	Високий

Також, в табл. 2.7 нами було представлено інтерпретацію високих і низьких значень за кожною підшкалою україномовної версії «Шкали резильентності на робочому місці» (R@W Scale; Winwood et al.).

Таблиця 2.7

Інтерпретація індивідуальних рівнів за шкалами україномовної версії R@W-Scale

Назва шкали	Рівень індивідуального результату	
	Низький	Високий
Загальний рівень резильентності на роб. місці	Знижена здатність опиратися робочим стресорам, схильність до професійного виснаження, труднощі в подоланні конфліктів або змін. У таких випадках працівник може бути вразливим до вигорання.	Здатність працівника ефективно адаптуватися до професійних викликів, зберігати психологічну стійкість, керувати ресурсами й підтримувати баланс між навантаженням та особистісним благополуччям. Це людина, яка здатна «відновлюватись» після труднощів, не втрачаючи професійної мотивації.
«Життя сьогодні»	Може свідчити про надмірну зайнятість тривожними думками або румінаціями (неприємні події з минулого або можливих в майбутньому), через що знижується ефективність у реальному часі. Такий працівник схильний до прокрастинації або емоційного відволікання.	Здатність фокусуватися на теперішньому моменті, бути продуктивним тут і зараз. Це співробітники, які не застрягають у переживанні минулих помилок і не занурені в гіпотетичні проблеми майбутнього.

Назва шкали	Рівень індивідуального результату	
	Низький	Високий
«Знаходження свого покликання»	Відсутність зв'язку між особистими цінностями та роботою, виконання обов'язків без внутрішньої включеності. Це може бути раннім маркером професійного вигорання або сумніву в доцільності обраного шляху.	Ідентифікацію з професійною роллю, відчуття сенсу, захопленість справою. Такі працівники мають виражену внутрішню мотивацію, високий рівень професійної життєстійкості, зокрема компоненту прийняття виклику та емоційної залученості.
«Бачення перспектив»	Низькі бали можуть вказувати на песимізм або відсутність віри в можливість позитивних змін, що може впливати на загальну резильєнтність.	Оптимістичне ставлення до майбутнього, переконаність у можливості кар'єрного зростання, адаптивність до змін. Такий працівник швидше приймає професійні виклики.
«Управління стресом»	Ознака емоційної нестійкості, імпульсивної поведінки або недостатнього контролю над навантаженням, що посилює професійну вразливість	Наявність ефективних стратегій боротьби зі стресом: когнітивних (раціоналізація, рефреймінг), поведінкових (таймменеджмент, відпочинок), емоційних (контроль емоційної реакції). Такий працівник рідше піддається тиску, менш схильний до виснаження
«Піклування про здоров'я»	Низькі показники можуть свідчити про нехтування власним добробутом, відсутність регулярної турботи про себе, що знижує ресурс опору стресу.	Цілеспрямована увага до фізичного та психічного здоров'я, включно з режимом сну, харчуванням, фізичною активністю. Такі працівники більш енергетично стабільні та витривалі.
«Побудова мережі (контактів)»	Обмеженість соціального капіталу, труднощі у налагодженні контактів або низьку відкритість до взаємодії, що зменшує професійну стійкість.	Здатність створювати підтримуючі професійні зв'язки, звертатися по допомогу, брати участь у професійних спільнотах, що формує додаткову буферну зону проти стресу.

Висновки. У ході дослідження було здійснено українськомовну адаптацію шкали резильєнтності на робочому місці (R@W-Scale), що в остаточному варіанті складається з 16 тверджень та охоплює ключові компоненти професійної резильєнтності. Остаточна версія шкали з детальним описом розрахунку представлена в Додатку А. Проведені психометричні процедури підтвердили належну внутрішню узгодженість пунктів, задовільну факторну структуру та високу стабільність показників у часі, що засвідчено результатами ретестування. Конвергентна і критеріальна валідність шкали продемонстрували узгодженість її результатів із теоретично спорідненими конструкціями та здатність диференціювати респондентів залежно від віку й трудового стажу. На вибірці із 123 осіб було здійснено стандартизацію шкали шляхом побудови процентильних норм, що дозволило сформулювати інтерпретаційні рівні для всіх субшкал і загального

показника резильєнтності. Таким чином, адаптована шкала є готовим та надійним інструментом для діагностики професійної резильєнтності працівників у сучасних умовах нестабільності та підвищених психологічних навантажень, що особливо важливо у період воєнного стану та трансформацій українського ринку праці.

Обмеження щодо використання. Адаптацію шкали та її психометричну оцінку проведено авторами виключно з науково-дослідницькою метою, що не передбачає отримання будь-якої комерційної вигоди. При використанні шкали з тією самою метою необхідно посилатися не лише на цю статтю, а й на джерело оригіналу [49]. Будь-які варіанти комерційного використання як адаптованої, так і оригінальної шкали, заборонені умовами використання R@W Scale для дослідницьких цілей, отриманих авторами від власників прав на шкалу.

2.2. Організація та методи дослідження резильєнтності та ресурсності особистості у професійній діяльності

Для вивчення впливу резильєнтності на ресурсність працевлаштованих осіб доцільним є використання комплексу психодіагностичних інструментів, які дозволяють охопити як загальний рівень психологічної стійкості, так і специфічні механізми професійного функціонування. Комплексний підхід забезпечує багатовимірність вимірювання та підвищує валідність отриманих результатів, що особливо важливо у дослідженні зв'язку між конструктами, які мають як особистісні, так і професійно зумовлені складові. Виходячи з цього, для дослідження цих явищ ми обрали низку інструментів:

1. «Шкала резильєнтності на робочому місці» (R@W; П. Вінвудт, Р. Колон, К. Мак'юєн);
2. «Шкала стресостійкості Коннор-Девідсона-10» (CDRISC10; адаптація Школіна Н.В. та ін.);
3. «Опитувальник професійної життєстійкості» (О. Кокур);
4. «Опитувальник психологічної ресурсності особистості» (О. Штепа);
5. Методика «особистісні ресурси» (О. Савченко, А. Тімакова, С. Сукач).

Використання «Шкали резильєнтності на робочому місці» (R@W) є доцільним, оскільки цей інструмент дозволяє оцінити саме професійну форму резильєнтності, тобто здатність працівника адаптуватися, відновлюватися та зберігати ефективність у робочому середовищі. Шкала включає 16 тверджень, які об'єднані у шість концептуальних доменів робочої стійкості: життя сьогоднішнім, знаходження свого покликання, бачення перспектив, управління стресом, піклування про здоров'я, побудова мереж (контактів). Вимірювання здійснюється за 7-бальною шкалою від 0 («зовсім не згоден») до 6 («повністю згоден»), що дозволяє оцінити як загальний рівень резильєнтності працівника, так і профіль її складових. Оскільки інструмент має значний потенціал для використання у вітчизняних організаціях, в межах нашого дослідження було проведено заключний етап його україномовної адаптації - ретест.

Скорочена версія шкали Коннор-Девідсона (CD-RISC-10) є одним із найпоширеніших та емпірично підтверджених інструментів, що в нашому контексті доповнює вимірювання, оскільки оцінює більш загальний, особистісний рівень резильєнтності, який не обмежується професійним середовищем. Шкала складається з 10 тверджень, що відображають ключові прояви психологічної стійкості – здатність долати труднощі та швидко відновлюватися після негативних впливів. Респонденти оцінюють інтенсивність цих проявів за 5-бальною шкалою, що дає змогу отримати інтегральний показник рівня стресостійкості. Висока внутрішня узгодженість та стабільність CD-RISC-10 роблять її придатною для використання у наукових дослідженнях, а порівняння результатів зі шкалою R@W, в свою чергу, дозволить виокремити, яка частина стійкості є ситуаційно зумовленою (пов'язаною з роботою).

Використання «Опитувальника професійної життєстійкості» О. Кокуна дозволить деталізувати та диференціювати, за рахунок яких саме механізмів працівник долає труднощі – завдяки поведінковим, внутрішньоособистісним та/або соціально-професійним компонентам. Структура опитувальника включає 24 твердження, які оцінюються за 5-тибальною шкалою інтенсивності, що дає змогу отримати як загальний показник професійної життєстійкості, так і профіль її

окремих складових (професійна включеність, контроль, прийняття виклику; емоційний, мотиваційний, соціальний та професійний компоненти професійної життєстійкості). Використання цього опитувальника в дослідженні також дозволяє зіставити результати шкали R@W з показниками професійної життєстійкості, що є особливо важливим для підтвердження валідності шкали R@W у контексті професійної діяльності.

Опитувальник психологічної ресурсності, розроблений О. Штепою, призначений для вимірювання ширшої структури особистісної ресурсності, яка визначає здатність людини підтримувати адаптивне функціонування в умовах професійних та життєвих викликів. Теоретичною основою методики є багатовимірне уявлення про ресурси особистості, що включає когнітивні, емоційно-вольові, а також соціально-комунікативні ресурси. Інструмент містить 67 тверджень, які оцінюються за шкалою рівня згоди (+ або -), дозволяючи сформулювати інтегральний показник ресурсності та профіль її компонентів. В контексті вимірювання ресурсності особистості, ми обрали загальний показник за цим опитувальником, а також три підшкали: «уміння використовувати власні ресурси», «уміння оновлювати власні ресурси», «самореалізація у професії», що дозволить отримати комплексну картину того, чи залежить рівень резильєнтності від вміння маніпулювати внутрішніми ресурсами.

Методика «Особистісні ресурси» (О. Савченко, А. Тімакової, С. Сукач) спрямована на комплексне вимірювання рівня внутрішньої ресурсності та здатності людини до саморегуляції, психологічного відновлення та адаптації в умовах життєвих та професійних навантажень. Інструмент включає 13 тверджень, які оцінюються респондентами шкалою від 1 до 5. За результатами можна оцінити показники за чотирма основними шкалами: «Достатність ресурсів», «Стратегії відновлення ресурсів», «Емоційна спустошеність» та «Загальний рівень ресурсної наповненості». Їх поєднання дозволяє сформулювати детальну картину ресурсного стану особистості. Використання цього інструмента дозволить оцінити ті внутрішні механізми, які забезпечують стійкість і продуктивність працівника в умовах нестабільності та високих вимог.

Таким чином, обрані методи забезпечують всебічне, багаторівневе вимірювання резильєнтності та ресурсності: від загальних особистісних характеристик до специфічних професійних компетентностей та адаптаційних механізмів.

Дослідження проводилось за допомогою збору даних на платформі «Google-Forms». Участь взяло 111 осіб, що відповідає вимогам до мінімально допустимого обсягу для проведення факторного аналізу та забезпечення статистичної достовірності емпіричних результатів. Ще однією особливістю було формування за критерієм актуального працевлаштування респондентів.

Як видно із рис. 2.2, гендерний розподіл виявився нерівномірним: переважну більшість респондентів становили жінки – 82 осіб (73,8%), тоді як осіб чоловічої статі – 29 (26,2%). Така гендерна структура не є випадковою і, ймовірно, відображає вищу готовність жінок до участі в соціально-психологічних опитуваннях.

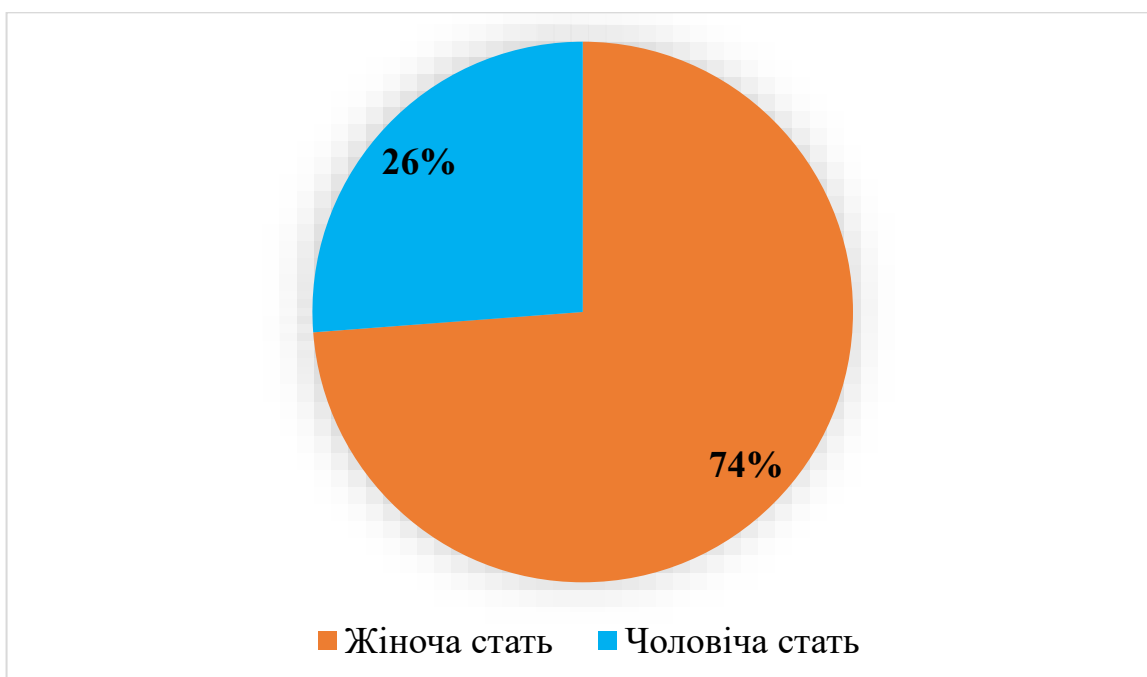


Рисунок 2.2. Діаграма гендерного розподілу учасників дослідження

З метою аналізу стажу професійної діяльності та узгодження з типологією етапів професійного розвитку, вік респондентів було згруповано в діапазони, що відповідають найбільш визнаним стадіям професійного життєвого циклу: вік ранньої професійної адаптації (18–24 роки), становлення та накопичення досвіду

(25–34 роки), зрілість (35–44 роки), стабільність і професійна зрілість (45–54 роки), а також завершальний етап трудового шляху (55 років і старші), що представлено в табл. 2.8. В процесі дослідження було охоплено діапазон від 19 до 65 років. Середнє значення віку становить 32,6, при стандартному відхиленні 13,8, що свідчить про широкий розподіл вибірки – від початкових етапів професійної адаптації до завершальних фаз трудового життєвого циклу. Найчисельнішою є група молоді віком 19–24 роки, що включає 59 респондентів (53,1%). Група віком 25–34 роки представлена 9 учасниками (8,1%), що відповідає періоду ранньої дорослості, коли працівники вже мають певний професійний досвід та починають формувати стійкі професійні та особистісні стратегії. Вікова категорія 35–44 роки охоплює 8 респондентів (7,2%). Досить представленою є група віком 45–54 роки, до якої входять 21 учасник (18,9%). Респонденти цієї категорії зазвичай мають значний життєвий і професійний досвід.

Таблиця 2.8

Кількісний та відсотковий розподіл учасників дослідження за критерієм віку

Назва вікового критерію	К-сть осіб	Значення у %
19–24 роки	59	53,1
25–34 роки	9	8,1
35–44 роки	8	7,2
45–54 роки	21	18,9
55 років і старші	14	12,7
Сер.знач.	32,6	
Ст.відх.	13,8	

Таким чином, вибірка представлена як молодими працівниками, так і досвідченими фахівцями старшого віку. Це дає можливість виявити вікові особливості психологічної стійкості та внутрішньої ресурсності.

Окрему увагу в дослідженні було приділено стажу роботи респондентів на поточному місці працевлаштування. Згідно з отриманими даними, які представлені в табл. 2.9, – середнє значення трудового стажу становить 19,4 місяця, що свідчить про загалом невелику тривалість професійного досвіду у вибірці. Це може

вказувати на переважання молодих фахівців або працівників на початкових етапах професійного становлення. Стандартне відхилення на рівні 45 місяців демонструє дуже високу варіативність стажу у вибірці: респонденти суттєво різняться за тривалістю професійної діяльності.

Понад половина учасників (51,3 %) мають трудовий стаж до одного року. Це свідчить про переважання у вибірці респондентів, які лише нещодавно увійшли до робочого середовища або мають досвід короткотривалої зайнятості.

Група зі стажем від 1 до 4 років становить 14,4 %. Це представники раннього професійного етапу, які вже мають певний досвід, але й надалі перебувають у фазі становлення стабільних професійних компетенцій і адаптивних стратегій.

Майже аналогічну частку (13,5 %) становлять учасники із середнім трудовим стажем – від 5 до 10 років. Ця категорія, як правило, характеризується сформованими професійними навичками, більшою стабільністю робочих ролей та напрацьованими механізмами подолання робочих труднощів.

Водночас 20,8 % респондентів мають стаж понад 10 років, що дозволяє їх розглядати як високодосвідчених фахівців.

Таблиця 2.9

Кількісний та відсотковий розподіл учасників дослідження за критерієм трудового стажу

Назва критерію трудового стажу	К-сть осіб	Значення у %
До 1 року	57	51,3
Від 1 до 4 років	16	14,4
Від 5 до 10 років	15	13,5
Більше 10 років	23	20,8
Сер.знач.	19,4 місяця	
Ст.відх.	45,0 місяця	

Таким чином, вибірка характеризується гетерогенністю професійного досвіду, що створює сприятливі умови для виявлення та аналізу закономірностей розвитку резильєнтності та ресурсності в різних групах працівників залежно від тривалості трудового стажу.

2.3. Дослідження особливостей впливу резильєнтності на ресурсність працевлаштованих осіб

Наступним етапом нашого дослідження стали аналіз та інтерпретація отриманих результатів, що дозволяють проаналізувати особливості прояву резильєнтності та її впливу на ресурсність працевлаштованих осіб. Для початку ми проаналізуємо кількісні показники, отримані за допомогою застосованих психодіагностичних інструментів, розглядаючи як загальні тенденції, так і відмінності між респондентами за низкою соціально-демографічних критеріїв. Деталізація характеристик вибірки та опис рівнів прояву досліджуваних конструктів дозволяє сформувати цілісне уявлення про те, яким саме є вихідний стан досліджуваної групи. Це важливо, оскільки без розуміння базових розподілів показників неможливо коректно інтерпретувати подальші статистичні зв'язки.

Отже, першим етапом являється аналіз загальних тенденцій за інструментами, які досліджують резильєнтність. Відсоткові результати респондентів за шкалою стресостійкості Коннор-Девідсона (CD-RISK-10) представлені на рисунку 2.3.

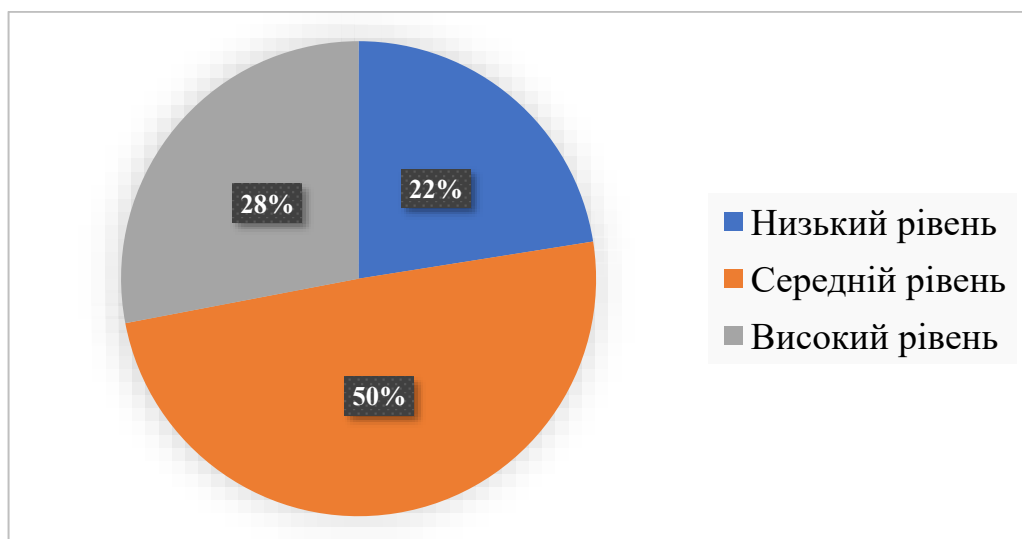


Рисунок 2.3. Відсоткові результати вибірки за шкалою «CD-RISC-10»

Близько чверті респондентів (22,5%) демонструють низький рівень стресостійкості (резильєнтності). Це свідчить про те, що для значної частини вибірки характерна підвищена вразливість до дії стресорів, труднощі з швидким

відновленням після психоемоційного навантаження, нижча впевненість у власних силах та знижена здатність мобілізувати внутрішні ресурси у складних ситуаціях.

Найбільша кількість – 49,5% осіб, що становить половину вибірки, – характеризується середнім рівнем розвитку резильєнтності. Ця частка опитуваних демонструє відносно стабільні адаптивні можливості: респонденти здатні справлятися зі стресовими обставинами, однак їхня стійкість може знижуватися за умов тривалого навантаження або інтенсивних змін. Середній рівень вказує на функціональні механізми подолання, але також підкреслює потенціал для розвитку навичок саморегуляції, емоційної стабільності та ефективних копінг-стратегій.

Високий рівень стресостійкості спостерігається у 28% респондентів, що становить майже третину вибірки. Високі показники за шкалою Коннор-Девідсона традиційно інтерпретуються, як добре сформованими навичками емоційної саморегуляції, розвиненим вмінням використовувати зовнішні та внутрішні ресурси, оптимістичним стилем інтерпретації подій і наявністю ефективних стратегій подолання.

Загалом середнє значення серед вибірки становило – 30,4, що відповідає середньому рівню прояву явища, досліджуваного за допомогою цієї шкали. В свою чергу, наявність відчутної частки осіб із високим рівнем резильєнтності свідчить про значний адаптаційний потенціал опитаних.

Для більш детального аналізу ми дослідили окремо за демографічними критеріями рівні прояву опитаних респондентів, які представлені в табл. 2.10.

Таблиця 2.10

**Відсотковий розподіл результатів шкали «CD-RISC-10» за
демографічними критеріями**

Критерій		Низький рівень прояву	Середній рівень прояву	Високий рівень прояву
Вік	18-24 роки	25,4	47,5	27,1
	25-34 роки	22,2	44,4	33,3
	35-44 роки	25,0	37,5	37,5
	45-54 роки	19,0	71,4	9,5
	55 і більше	14,3	35,7	50,0
Стать	Чоловіча	20,7	48,3	31,0
	Жіноча	26,3	49,1	28,1
Трудовий стаж	До 1 року	26,3	49,1	28,1
	Від 1 до 4 років	-	63	37
	Від 5 до 10 років	20,0	46,7	33,3
	Більше 10 років	30,4	43,5	26,1

Отримані результати показують, що рівні стресостійкості суттєво залежать від віку, статі та трудового досвіду респондентів. Молодь 18-24 років демонструє підвищену вразливість: чверть має низьку стійкість, що пов'язано з раннім етапом професійного становлення та обмеженим досвідом. У групі 25-34 років спостерігається зміцнення адаптивності та зростання частки високих показників. У віці 35-44 років профіль є найбільш збалансованим: частина респондентів переживає пікове навантаження, тоді як інша вже має сформовані копінг-стратегії. Особи 45-54 років переважно демонструють стабільний середній рівень стійкості, тоді як у групі 55+ домінує високий рівень, зумовлений великим життєвим досвідом та зрілими стратегіями подолання.

Статеві відмінності виявилися помірними: чоловіки рідше демонструють низьку стресостійкість і дещо частіше – високу, тоді як жінки частіше мають середній рівень, що може відображати їх гнучку емоційну адаптивність.

Трудовий стаж є одним із найпоказовіших критеріїв. Найбільш уразливими виявилися працівники зі стажем до одного року – період активної адаптації супроводжується високим стресом. Особи зі стажем 1-4 роки не мають низьких значень і демонструють найбільш стабільний профіль стресостійкості. У групі 5-10 років переважають середні та високі рівні, що відповідає зрілому періоду професійного розвитку. Понад 10 років стажу з'являється зростання низьких

значень, ймовірно пов'язане з професійною втомою, хоча водночас частина працівників має високу стійкість завдяки накопиченому досвіду.

Загалом молодші та менш досвідчені працівники виявляються найбільш вразливими до стресу, тоді як старші та більш досвідчені демонструють вищу резильєнтність. Це підкреслює необхідність диференційованої психологічної підтримки та адаптаційних програм для різних груп працівників.

Наступний аналіз особливостей прояву резильєнтності серед даної вибірки був проведений шляхом виокремлення ключових тенденцій за «Опитувальником професійної життєстійкості» О. Кокуна. Результати за кожною шкалою у відсоткових значеннях представлені в табл. 2.11.

Таблиця 2.11

**Відсотковий розподіл результатів рівнів прояву резильєнтності за
опитувальником О. Кокуна**

Назва шкали	Низький рівень прояву	Середній рівень прояву	Високий рівень прояву
Загальний показник	28,8	45	26,1
Сер. Знач.	Середній рівень		
Рівень професійної включеності	12,6	60,4	27
Сер. Знач.	Середній рівень		
Рівень професійного контролю	16,2	54,1	29,7
Сер. Знач.	Середній рівень		
Рівень професійного прийняття виклику	15,3	41,4	43,2
Сер. Знач.	Середній рівень		
Рівень емоційного компоненту	9,9	55	35,1
Сер. Знач.	Середній рівень		
Рівень мотиваційного компоненту	11,7	53,2	35,1
Сер. Знач.	Середній рівень		
Рівень соціального компоненту	12,6	54,1	33,3
Сер. Знач.	Середній рівень		
Рівень власне професійного компоненту	14,4	55,9	29,7
Сер. Знач.	Середній рівень		

Загальний показник життєстійкості перебуває на середньому рівні ($M = 63,3$): більшість респондентів мають достатні адаптивні ресурси, хоча у вибірці помітна й група ризику з низькими показниками. Професійна включеність ($M = 20,4$) і професійний контроль ($M = 21,6$) також залишаються на середньому рівні, вказуючи на помірну залученість і відчуття керованості робочими ситуаціями.

Найсильнішим компонентом є професійне прийняття виклику, де високі результати мають майже половина учасників — це свідчить про схильність розглядати труднощі як можливості. Емоційний ($M = 16,2$) і мотиваційний компоненти ($M = 16,9$) так само здебільшого середні, але зі значною часткою високих значень, що вказує на здатність зберігати внутрішній баланс та підтримувати активність у стресі.

Соціальний ($M = 15,1$) і професійний ($M = 15,0$) компоненти переважно середні, а третина респондентів демонструє високий рівень сформованості цих навичок.

Додатково, як видно в табл. 2.12, ми проаналізували рівні загального показника за цим опитувальником відносно демографічних критеріїв досліджуваної вибірки.

Таблиця 2.12

Відсотковий розподіл результатів респондентів за шкалою загальних значень опитувальника О. Кокуна, відносно демографічних критеріїв

Критерій		Низький рівень прояву	Середній рівень прояву	Високий рівень прояву
Вік	18-24 роки	27,1	45,8	25,4
	25-34 роки	44,4	22,2	33,3
	35-44 роки	-	75,0	25,0
	45-54 роки	28,6	42,9	28,6
	55 і більше	14,3	50,0	42,9
Стать	Чоловіча	27,6	55,2	20,7
	Жіноча	23,2	50,0	26,8
Трудовий стаж	До 1 року	28,1	47,4	26,3
	Від 1 до 4 років	18,8	75,0	6,3
	Від 5 до 10 років	13,3	60,0	26,7
	Більше 10 років	26,1	30,4	43,5

Результати загального показника професійної життєстійкості виявляють різні вікові тенденції. Молодь 18-24 років частіше має середні значення, що відображає процес становлення професійної ідентичності та ще нестабільні адаптивні стратегії. У групі 25-34 років переважають низькі результати, що може свідчити про підвищену вразливість на тлі зростання вимог, ранніх проявів виснаження чи кар'єрних змін. Найбільш збалансовану життєстійкість демонструють респонденти 35-44 років, у яких середній рівень є майже домінуючим показником – це період професійної зрілості та впевненого подолання труднощів. Особи 45-54 років загалом зберігають достатню стійкість, хоча частина з них може відчувати додаткові навантаження. Найстарша група (55+) частіше демонструє високий рівень життєстійкості, що відображає великий досвід, сформовану саморегуляцію та стабільність у роботі.

Статевий розподіл загалом подібний: і серед чоловіків, і серед жінок найчастіше зустрічається середній рівень професійної життєстійкості. Водночас жінки мають ширший діапазон від низьких до високих показників, що може відображати більшу емоційну варіативність у професійному середовищі, тоді як у чоловіків профіль виглядає більш однорідним.

Стаж роботи також демонструє послідовну динаміку. Новачки (до року) мають переважно середній рівень життєстійкості, тобто вони здатні адаптуватися, але ще не мають достатньої стабільності. Найвищі показники притаманні тим, хто працює 1-4 роки — це період пікової мотивації та професійного зростання. Далі, на етапі 5-10 років, життєстійкість частіше повертається до середніх значень, що відповідає стабілізації ролі та зростанню навантажень. Понад 10 років стажу дають перевагу високим рівням – ознаку зрілих навичок, впевненості та сформованих стратегій подолання труднощів.

Наступним інструментом для діагностики резильєнтності серед досліджуваної вибірки була «Шкала резильєнтності на робочому місці (R@W-Scale), результати якої, за відсотковими значеннями рівнів прояву цієї якості представлені в табл. 2.13.

Таблиця 2.13

Відсотковий розподіл результатів рівнів прояву резильєнтності за шкалою R@W (П. Вінвудт, Р. Колон, К. Мак'юсн)

Назва шкали	Низький рівень прояву	Середній рівень прояву	Високий рівень прояву
Загальний показник	22,5	47,7	29,7
Сер. Знач.	66,4 (середній)		
Життя сьогоднішнім	12,6	51,4	36
Сер. Знач.	9,7 (середній)		
Знаходження свого покликання	12,6	59,5	27,9
Сер. Знач.	18,5 (середній)		
Бачення перспектив	16,2	57,7	26,1
Сер. Знач.	4,7 (середній)		
Управління стресом	17,1	50,5	32,4
Сер. Знач.	16,3 (середній)		
Піклування про здоров'я	11,7	62,2	26,1
Сер. Знач.	8,2 (середній)		
Побудова мережі (контактів)	11,7	59,5	28,8
Сер. Знач.	9 (середній)		

У вибірці за шкалами R@W у всіх вимірах переважають саме середні показники, тому загальний профіль резильєнтності можна охарактеризувати як помірно сформований і збалансований, але ще не високий. Більшість учасників демонструють достатню адаптивність до професійних викликів, однак їхні стратегії стійкості ще не набули максимальної стабільності.

Якщо характеризувати за окремими компонентами, то респонденти в цілому живуть «тут і тепер», але не завжди повністю зосереджуються на поточних завданнях; відчують сенс професійної діяльності, хоча не цілком інтегрували його у власні цінності; з обережним оптимізмом оцінюють майбутні перспективи; мають базові навички регуляції стресу, ефективність яких варіює залежно від ситуації; усвідомлюють важливість турботи про здоров'я, але не завжди роблять це системно; підтримують професійні контакти на достатньому, проте не максимально розвиненому рівні. Така узгодженість середніх показників формує образ вибірки як групи з помірною, потенційно зростаючою резильєнтністю.

Узагальнено, профіль вибірки характеризується стабільною, але не високою резильєнтністю, що відображає наявність базових ресурсів адаптації та

відновлення, однак одночасно вказує на потенціал для подальшого зміцнення окремих аспектів психологічної стійкості.

Для більш детальної характеристики вибірки за цією шкалою ми додатково проаналізували результати рівнів прояву (див. табл. 2.14) в залежності від відношення опитуваного до певної демографічної групи.

Таблиця 2.14

Відсотковий розподіл результатів респондентів за шкалою загальних значень R@W, відносно демографічних критеріїв

Критерій		Низький рівень прояву	Середній рівень прояву	Високий рівень прояву
Вік	18-24 роки	27,1	40,7	32,2
	25-34 роки	44,4	22,2	33,3
	35-44 роки	12,5	62,5	25,0
	45-54 роки	19,0	52,4	28,6
	55 і більше	0	78,6	21,4
Стать	Чоловіча	34,5	37,9	27,6
	Жіноча	18,3	56,1	26,8
Трудовий стаж	До 1 року	28,1	42,1	33,3
	Від 1 до 4 років	25,0	31,3	43,8
	Від 5 до 10 років	40,0	13,3	46,7
	Більше 10 років	4,3	78,3	17,4

У віковій групі 18-24 років найбільш вираженим є середній рівень резильєнтності, що відображає помірну, ще нестабільну здатність до професійної адаптації: молодь уже має певний потенціал опору стресу, проте стійкість значною мірою залежить від досвіду та підтримки. У групі 25-34 років переважає низький рівень, що може свідчити про підвищені навантаження й високі вимоги періоду активного кар'єрного становлення, які створюють ризики виснаження. У вікових когортах 35-44 та 45-54 років домінує середній рівень, що свідчить про збалансовану професійну зрілість і вже сформовані стратегії подолання труднощів. Найстарша група (55+) має найвищу частку середнього рівня, що відображає високу адаптивність, підкріплену життєвим і професійним досвідом.

Гендерний розподіл подібний: і чоловіки, і жінки частіше демонструють середній рівень резильєнтності, однак у жінок він виражений сильніше, що може свідчити про більш гнучкі адаптивні механізми на тлі підвищених емоційних навантажень.

Аналіз стажу показує, що на початкових етапах (до 1 року та 1-4 роки) найбільш типовим є середній рівень, характерний для процесу професійного становлення. Найвищі значення спостерігаються у фахівців зі стажем 5-10 років, де резильєнтність досягає піку завдяки зрілій саморегуляції та усталеним механізмам підтримки. Після 10 років стажу знову переважає середній рівень, що свідчить про стабільно збережену стійкість, але й можливий вплив тривалого навантаження.

Узагальнено це демонструє логічну динаміку: від поступового формування резильєнтності в молодших і менш досвідчених працівників – до її пікового прояву у фахівців середнього стажу й подальшої стабілізації в старших вікових та професійних групах.

Наступним етапом дослідження був аналіз ресурсної складової характеристики вибірки, для чого, по-перше, ми провели інтерпретацію результатів за методикою «Особистісні ресурси» (О. Савченко, А. Тімакова, С. Сукач). Відсоткові показники за рівнями прояву в опитуваних кожного досліджуваного явища в межах цього інструмента представлені на рисунку 2.4.

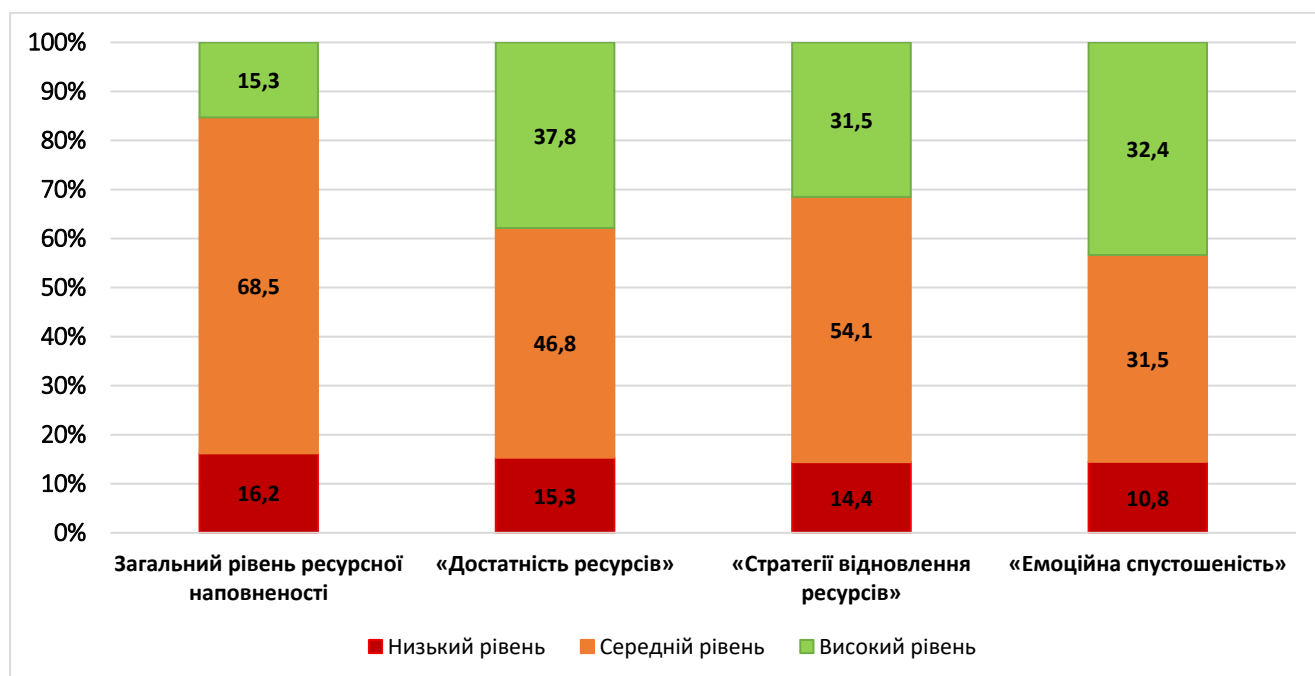


Рисунок 2.4. Відсоткові результати вибірки за шкалами методики «Особистісні ресурси» (О. Савченко, А. Тімакова, С. Сукач)

Результати показують стабільне домінування середніх рівнів у всіх шкалах, що вказує на загалом збалансований, але не максимально розвинений ресурсний

стан респондентів. Більшість мають помірну здатність протидіяти стресу й відновлювати сили, проте їхні можливості не є стійкими чи високими.

Загальний рівень ресурсності у 68,5% респондентів перебуває на середньому рівні: вони зазвичай справляються з повсякденними навантаженнями, але за тривалого стресу можуть швидко виснажуватися.

«Достатність ресурсів» також переважно середня (46,8%), що свідчить про посереднє відчуття внутрішнього тону, не виснаження, але й не стан енергійного підйому.

«Стратегії відновлення ресурсів» у більшості (54,1%) розвинені на середньому рівні: працівники частково знають, як себе підтримувати, однак не завжди застосовують ефективні способи самовідновлення.

За «Емоційною спустошеністю» середній рівень (31,5%) показує, що втома та зниження емоційного тону трапляються, але не набувають критичного характеру.

У цілому профіль відображає помірну ресурсність, достатню для повсякденного функціонування, але нестійку до тривалого навантаження. Це підкреслює потребу в розвитку ефективніших стратегій саморегуляції та попередженні накопичення емоційної втоми.

Додатково нами було проаналізовано результати загальних показників за методикою, відносно демографічних груп, до яких входять респонденти (див. табл. 2.15).

Таблиця 2.15

Відсотковий розподіл результатів респондентів за шкалою загальних значень методики «Особистісні ресурси», відносно демографічних критеріїв

Критерій		Низький рівень прояву	Середній рівень прояву	Високий рівень прояву
Вік	18-24 роки	13,6	47,5	39,0
	25-34 роки	33,3	22,2	44,4
	35-44 роки	25,0	37,5	37,5
	45-54 роки	33,3	52,4	14,3
	55 і більше	14,3	50,0	35,7
Стать	Чоловіча	10,3	48,3	41,4
	Жіноча	22,0	45,1	32,9
Трудовий стаж	До 1 року	14,0	49,1	40,4
	Від 1 до 4 років	6,3	50,0	43,8
	Від 5 до 10 років	20,0	40,0	40,0
	Більше 10 років	30,4	52,2	17,4

Аналіз розподілу загального рівня ресурсності показує виразні вікові, статеві та досвідові особливості, однак у більшості груп домінує саме середній рівень, що є ознакою помірної, але не максимально високої ресурсності.

У віковій групі 18-24 років переважає середній рівень, що відображає базові, ще нестійкі адаптивні можливості молоді. Найресурснішими виявилися респонденти 25-34 років, де домінує високий рівень – це період оптимального поєднання енергії, мотивації та професійної активності. У віці 35-44 років високий рівень також зберігається, свідчаючи про стійкі внутрішні ресурси та зрілість копінг-стратегій. Після 45 років знову переважає середній рівень, що може вказувати на поступове зниження енергетичного потенціалу та вплив тривалого навантаження. У групі 55+ середній рівень залишається типовим, демонструючи помірну, стабільну ресурсність при зниженні можливостей швидкого відновлення.

За статтю як чоловіки, так і жінки найчастіше демонструють середній рівень ресурсності, що відображає загалом збалансовані можливості відновлення. У чоловіків він виражений трохи сильніше, тоді як у жінок можливий вплив багаторольових навантажень, що обмежує частоту високих показників.

Розподіл за стажем також переважно тяжіє до середнього рівня. У працівників зі стажем до 1 року він відображає етап активної адаптації. У групах 1-4 та 5-10 років – це ознака професійної стабілізації та балансування між

навантаженням і відновленням. Понад 10 років середній рівень залишається провідним, що може бути пов'язано з тривалою роботою в усталеному режимі та поступовим зменшенням інтенсивності ресурсного оновлення.

Наступним інструментом діагностики ресурсності виступає «Опитувальник психологічної ресурсності особистості» (О. Штепа), результати якого за нашою вибіркою представлено на рисунку 2.5. У межах дослідження впливу резильєнтності на ресурсність працевлаштованих осіб ми не використовуємо всі шкали цього опитувальника, а зосереджуємо увагу лише на тих, що мають безпосередній теоретичний і змістовий зв'язок із конструкцією професійної резильєнтності та відображають її ключові прояви в контексті трудової діяльності. Обрані шкали репрезентують саме ті аспекти ресурсності, які відображають внутрішню мотивацію, професійну спрямованість, морально-ціннісну стабільність та здатність підтримувати інших, що безпосередньо пов'язано з адаптивністю, емоційною стійкістю та соціальною гнучкістю.

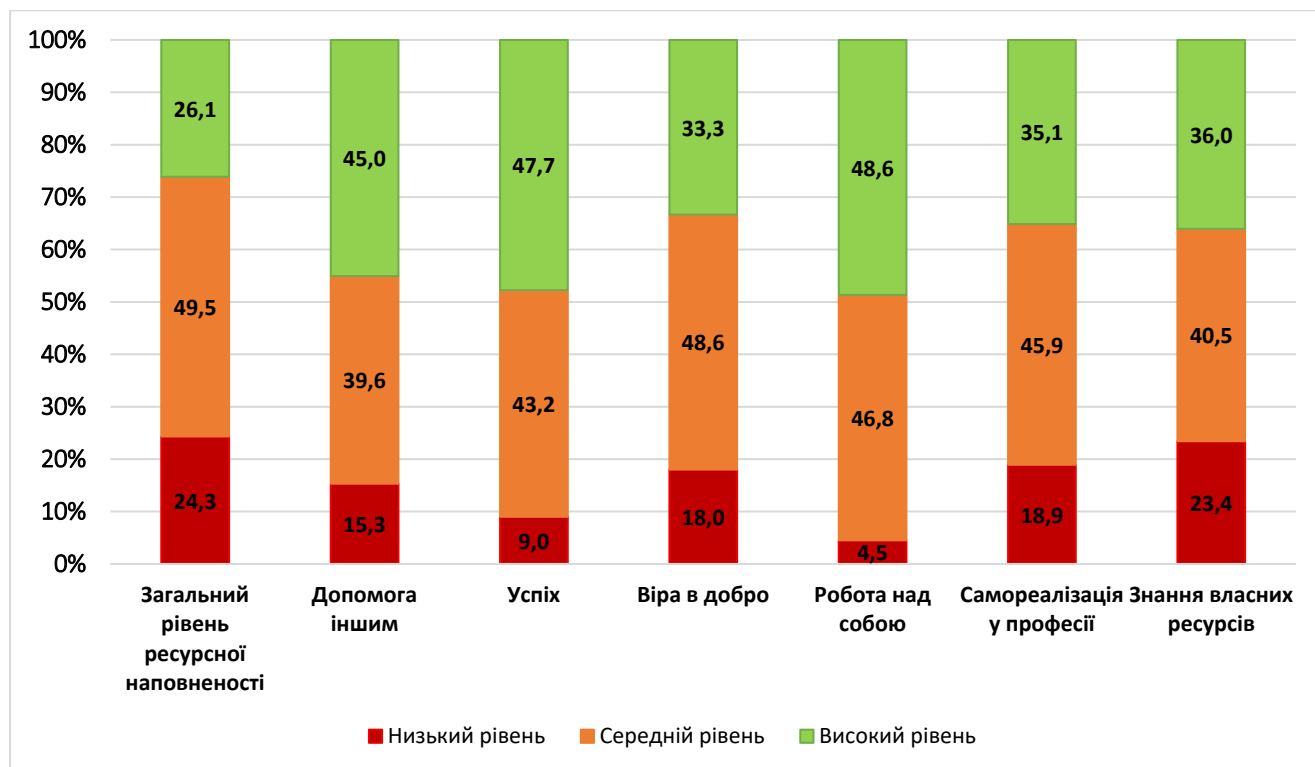


Рисунок 2.5. Відсоткові результати вибірки за шкалами опитувальника психологічної ресурсності особистості (О. Штепа)

Наведені результати свідчать, що за більшістю шкал опитувальника психологічної ресурсності (О. Штепа) домінує середній рівень, що вказує на помірну, але не максимально сформовану ресурсність учасників.

Загальний рівень ресурсної наповненості найбільше представлений саме середнім значенням (49,5%), тобто респонденти здатні підтримувати власні сили та долати труднощі, але їхній ресурсний запас нестійкий в умовах тривалого навантаження. Подібна тенденція спостерігається у шкалах «Допомога іншим», «Віра в добро», «Робота над собою», «Самореалізація у професії» та «Знання власних ресурсів», де середній рівень свідчить про наявність адаптивних тенденцій, але також про недостатню системність, усвідомленість і стабільність цих ресурсів. Винятковою є шкала «Успіх», де домінують високі показники (47,7%). Це підкреслює виражене почуття власної компетентності, реалізованості та впевненості у своїх досягненнях, тобто ключового ресурсу психологічної стійкості.

Узагальнено вибірка демонструє помірно розвинену ресурсність із найбільшим проявом у сфері відчуття успіху, тоді як решта компонентів здебільшого функціонують на середньому рівні та потребують подальшого розвитку для формування стабільнішого внутрішнього ресурсу.

В табл. 2.16 представлено тенденції за рівнями прояву загальних показників залежно від віку, статі та трудового стажу.

Таблиця 2.16

Відсотковий розподіл результатів респондентів за шкалою загальних значень опитувальника О. Штепи, відносно демографічних критеріїв

Критерій		Низький рівень прояву	Середній рівень прояву	Високий рівень прояву
Вік	18-24 роки	28,8	47,5	23,7
	25-34 роки	44,4	11,1	44,4
	35-44 роки	25,0	37,5	37,5
	45-54 роки	19,0	57,1	23,8
	55 і більше	0,0	78,6	21,4
Стать	Чоловіча	34,5	37,9	27,6
	Жіноча	20,7	53,7	25,6
Трудовий стаж	До 1 року	29,8	49,1	24,6
	Від 1 до 4 років	43,8	50,0	6,3
	Від 5 до 10 років	26,7	26,7	46,7
	Більше 10 років	17,4	60,9	21,7

У віковій групі 18-24 років домінує середній рівень, що свідчить про помірну, ще нестійку здатність молоді підтримувати власні психологічні ресурси. Найвищі показники мають респонденти 25-34 та 35-44 років, у яких переважають високі значення. Саме ці групи вирізняються найкращим поєднанням професійної активності, енергії та сформованих навичок саморегуляції. Після 45 років знову переважає середній рівень, що може бути пов'язано зі зростанням навантажень та поступовим виснаженням ресурсного потенціалу. У групі 55+ середній рівень зберігається, відображаючи стабільність, що підтримується життєвим досвідом, але без виражено високої енергійності.

За статтю як чоловіки, так і жінки найчастіше мають середній рівень ресурсності, однак у жінок частка високих значень нижча, що може свідчити про більшу вразливість до виснаження через поєднання багатьох ролей та підвищений емоційний тиск.

Розподіл за трудовим стажем показує логічну динаміку: у перші роки роботи (до 1 року та 1-4 роки) ресурсність здебільшого середня, що збігається із періодом адаптації та становлення. Найбільш ресурсними є працівники зі стажем 5-10 років, де домінують високі показники, що відображає професійну впевненість і зрілість.

механізми саморегуляції. Понад 10 років ресурсність знову повертається до середнього рівня, що може бути наслідком тривалого навантаження.

Узагальнено, найвищу ресурсність демонструють особи середнього віку зі стажем 5-10 років, тоді як молодші, старші та ті, хто працює довго або має значні рольові навантаження, частіше залишаються в середньому ресурсному діапазоні та можуть потребувати додаткової підтримки у відновленні.

Наступним етапом, на основі отриманих загальних характеристик вибірки, був аналіз кореляцій та інших статистичних зв'язків, щоб визначити, чи пов'язана резильєнтність на робочому місці з рівнем психологічної ресурсності, і якою мірою вона може виступати її предиктором.

Перед проведенням подальшого статистичного аналізу ми здійснили перевірку розподілу даних всіх шкал за критерієм Шапіро-Уїлка, який показав значущу відмінність на рівні $p \leq 0,05$ за всіма досліджуваними шкалами. Враховуючи даний показник, кореляційні зв'язки були розраховані за критерієм Спірмена. Результати кореляційного аналізу наведено в табл. Б.1, Додатку Б.

Кореляційний аналіз показав, що резильєнтність на робочому місці має системний, але нерівномірний вплив на різні компоненти ресурсності. У таблиці наведено лише ті шкали, які продемонстрували статистично значущі зв'язки, що дозволяє зосередитись саме на релевантних асоціаціях між явищами.

Найбільш значущі кореляції спостерігаються між загальним показником CD-RISC-10 та ключовими ресурсними шкалами методики «Особистісні ресурси». Зокрема, зв'язок із загальним рівнем ресурсної наповненості (на рівні $p < .001$) та «Достатністю ресурсів» (на рівні $p < .001$) підтверджує, що психологічна стійкість виконує роль фундаментального предиктора відчуття наповненості, енергійності та здатності відновлюватися. Значущі зв'язки зі «Стратегіями відновлення ресурсів» (на рівні $p < .01$) свідчать про те, що резильєнтні працівники частіше застосовують ефективні засоби самодопомоги та регуляції власного стану.

Подібні закономірності простежуються і в межах шкали R@W-Scale, проте їхня структура є ще більш системною. Загальний показник резильєнтності за R@W демонструє статистично значущі кореляції з усіма досліджуваними компонентами

ресурсності, що свідчить про його інтегративну роль у формуванні психологічної та професійної стійкості. Тобто чим вищою є загальна резильєнтність працівника, тим більш вираженою буде його ресурсність у різних її проявах – від емоційної та вольової сфери до мотиваційної, поведінкової та соціальної.

Окремі підшкали R@W також виявили значущий зв'язок з ресурсними характеристиками. Зокрема, «Управління стресом» значуще корелює із загальним рівнем особистісних ресурсів ($p < .01$) та зі «Стратегіями відновлення ресурсів» ($p < .001$), що підтверджує важливість стрес-менеджменту як механізму підтримання внутрішньої стабільності. У структурі опитувальника Штепи та ж підшкала пов'язана із загальним показником ресурсності ($p < .01$), а також із компонентами «Віра в добро» ($p < .01$), «Робота над собою» та «Допомога іншим» (обидва $p < .001$). Це вказує на те, що вміння керувати стресом асоціюється не лише з внутрішньою саморегуляцією, а й з просоціальною мотивацією та ціннісною орієнтацією на розвиток.

Компонент «Знаходження свого покликання» виявився пов'язаним із «Успіхом» ($p < .001$), що логічно відображає роль професійної самоідентифікації у формуванні відчуття результативності та задоволеності власними досягненнями.

Шкала «Піклування про здоров'я» продемонструвала зв'язок із «Достатністю ресурсів» ($p < .01$), а також із такими показниками, як «Самореалізація в професії», «Робота над собою» та «Успіх» (усі на рівні $p < .001$), що свідчить: турбота про здоров'я функціонує як широка адаптивна стратегія, пов'язана не лише з фізичним, а й з психологічним благополуччям, професійним розвитком і мотивацією до досягнень.

«Побудова мережі контактів» значуще корелює з «Достатністю ресурсів» ($p < .01$) та «Стратегіями відновлення» ($p < .001$), підкреслюючи, що соціальна підтримка та якість взаємодій є ключовими умовами відновлення та підтримання ресурсного стану.

Також у межах дослідження виявлено низку важливих кореляцій між компонентами професійної життєстійкості (опитувальник О. Кокуна) та показниками ресурсності, зокрема загальний показник має статистично значущі

зв'язки з «Достатністю ресурсів» ($p < .001$) та «Стратегіями відновлення ресурсів» ($p < .01$) за методикою О. Савченко, А. Тімакової, С. Сукач, що свідчить про те, що загальний рівень професійної стійкості підсилює як суб'єктивне відчуття ресурсної забезпеченості, так і активне відновлення ресурсів. Крім того, цей показник значуще пов'язаний із компонентами, за О. Штепою, «Робота над собою» та «Допомога іншим» (обидва на рівні $p < .001$), що вказує на роль професійної стійкості як каталізатора розвитку внутрішньої активності та просоціальної взаємодії.

Додатково, значущі взаємозв'язки було виявлено для рівня професійного прийняття виклику, який корелює з усіма компонентами методики особистісних ресурсів ($p < .001$). Це означає, що орієнтація на подолання труднощів, здатність діяти в умовах невизначеності та готовність приймати професійні ризики є одним із найпотужніших чинників підтримання та оновлення ресурсного потенціалу. Також цей компонент пов'язаний із показниками «Робота над собою», «Віра в добро» та «Допомога іншим» ($p < .001$ та $p < .01$), що підтверджує його зв'язок як із внутрішнім розвитком, так і з гуманістичними орієнтаціями.

Рівень власне професійного компоненту так само, як і «Прийняття виклику», статистично значуще (на рівні $p < .001$ та $p < .01$) корелює з усіма складовими особистісних ресурсів, що свідчить про його роль як важливого ресурсоутворювального механізму. У структурі опитувальника О. Штепи він також пов'язаний з такими показниками, як «Робота над собою», «Віра в добро» та «Допомога іншим», що підкреслює взаємозв'язок професійної зрілості з внутрішньою мотивацією, моральними орієнтаціями та схильністю до просоціальної поведінки.

Емоційний компонент професійної життєстійкості демонструє вибіркові, але не менш значущі зв'язки із «Достатністю ресурсів» та «Роботою над собою» ($p < .001$). Це означає, що емоційна врівноваженість і здатність регулювати власні емоційні стани сприяють відчуттю ресурсної забезпеченості та стимулюють активні стратегії розвитку.

Соціальний компонент, в свою чергу, корелює зі «Стратегіями відновлення ресурсів» та «Допомогою іншим» ($p < .01$), що вказує на важливість соціальних взаємодій та обміну підтримкою у процесах відновлення психічних ресурсів. Крім того, наявні зв'язки з компонентами «Робота над собою» та «Віра в добро», що підкреслює роль соціальної включеності у формуванні позитивного світогляду та внутрішнього розвитку.

Разом з тим окремі шкали як резильєнтності, так і ресурсності продемонстрували слабкі або незначущі зв'язки. Це закономірно пояснюється тим, що не всі аспекти резильєнтності безпосередньо визначають ресурсність. Наприклад, «Життя сьогодні» або окремі емоційні компоненти резильєнтності є більш контекстуальними та ситуаційно залежними, ніж інші підшкали; вони відображають способи реагування на стрес, але не завжди прямо впливають на довгострокову ресурсну базу. Так само деякі складові ресурсності (наприклад, «Допомога іншим») мають соціально-моральну природу, і тому їх зв'язок із резильєнтністю опосередковується додатковими психологічними змінними – емпатією, просоціальною мотивацією, ціннісною орієнтацією.

Загалом результати підтверджують, що найбільш виражений внесок у розвиток ресурсності роблять саме ті елементи резильєнтності, які пов'язані зі здатністю до активного подолання викликів, управління стресом, підтримання здоров'я та соціальної включеності. Інші компоненти, що мають менш операціональний характер або є переважно емоційними чи ціннісними, демонструють слабші або незначущі зв'язки. Таким чином, отримані дані емпірично підтверджують гіпотезу про те, що резильєнтність є вагомим чинником психологічної ресурсності працевлаштованих осіб, хоча окремі її аспекти впливають на ресурсність у різній мірі.

Один із основних методів аналізу резильєнтності як чинника ресурсності працевлаштованих осіб, в нашому дослідженні, виступив однофакторний дисперсійний аналіз за критерієм Фішера (ANOVA). У межах цього аналізу ключовим показником виступає значення F-критерію. Якщо p -value є меншим за пороговий рівень ($p < 0,05$), F-критерій вважається статистично значущим, що

свідчить про наявність достовірних відмінностей між групами. У такому випадку можна стверджувати, що незалежна змінна має вплив на залежну змінну.

У межах нашого дослідження незалежним критерієм виступив рівень прояву резильєнтності, на підставі якого було сформовано три групи респондентів: із низьким, середнім та високим рівнем. Така логіка класифікації є необхідною для перевірки гіпотези про те, що резильєнтність може виступати чинником ресурсності, оскільки дозволяє порівняти середні показники ресурсності між групами, які різняться за рівнем резильєнтної здатності. Якщо між цими групами виявляються статистично значущі відмінності, це підтверджує вплив резильєнтності на ресурсність, і навпаки. У подальшому аналізі ми розглянули не лише загальні інтегральні показники, але й окремі компоненти ресурсності, проводячи дисперсійний аналіз для кожної підшкали. Такий підхід дав змогу глибше виявити специфічні зв'язки між різними аспектами резильєнтності (поведінковими, емоційно-вольовими, когнітивними, смисловими) та окремими видами ресурсів (особистісними, професійними, соціально-поведінковими). Результати дисперсійного аналізу представлені в табл. 2.17 та демонструють, які саме елементи ресурсності є найбільш чутливими до впливу різних аспектів резильєнтності.

Таблиця 2.17

**Результати дисперсійного аналізу між загальними показниками
резильєнтності та ресурсності працевлаштованих осіб**

Залежна змінна		Незалежна змінна					
		Заг. показник R@W-Scale		Заг. показник CD-RISC-10		Заг. показник опитувальника О. Кокуна	
		F-критерій	p-value	F-критерій	p-value	F-критерій	p-value
Методика «Особистісні ресурси» (О. Савченко та ін.)	Інтегральний показник	3,56	0,036	4,87	0,072	4,73	0,012
	Достатність ресурсів	1,63	0,204	5,50	0,007	5,058	0,010
	Стратегії відновлення ресурсів	4,460	0,015	4,17	0,020	3,388	0,040
	Емоційна спустошеність	0,664	0,519	1,77	0,18	0,06	0,93
Опитувальник «Психологічна ресурсність особистості» (О. Штепа)	Інтегральний показник	4,04	0,023	2,76	0,012	3,78	0,030
	Допомога іншим	3,34	0,042	2,10	0,13	8,59	<,001
	Успіх	3,74	0,030	0,038	0,96	2,45	0,095
	Віра в добро	6,26	0,003	2,88	0,64	2,61	0,082
	Робота над собою	3,91	0,026	3,18	0,049	12,47	<,001
	Самореал. в професії	0,85	0,42	2,13	0,127	4,49	0,015
	Знання власних ресурсів	6,52	0,003	0,77	0,46	0,29	0,748
	Уміння використовувати власні ресурси	5,32	0,008	0,70	0,50	0,29	0,749

Результати підтверджують, що резильєнтність справді виступає чинником ресурсності працевлаштованих осіб, оскільки більшість її інтегральних показників продемонстрували статистично значущі відмінності між групами з різним рівнем прояву за залежними змінними (показниками ресурсності).

Показник R@W-Scale продемонстрував статистично значущі відмінності як за шкалою «Особистісних ресурсів», так і за показником «Психологічної ресурсності особистості». Оскільки ця шкала спрямована на оцінювання практичної, поведінкової складової резильєнтності – уміння підтримувати продуктивність, гнучко реагувати на ускладнення та відновлювати функціональний стан після дії стресорів – закономірно, що відмінності між рівнями прояву резильєнтності виявляються одночасно і в контексті персональної ресурсної

бази, і в психологічній ресурсності. Такий результат повністю узгоджується з концептуальними підходами, згідно з якими резильєнтність функціонує як інтегративна компетенція, що об'єднує емоційно-вольові, когнітивні та соціально-поведінкові механізми регуляції. Працівники з високим рівнем резильєнтності фактично володіють «системою стабілізаторів» власного функціонування, що знижує вразливість до стресорів і підтримує суб'єктивне відчуття ресурсної спроможності.

Компонентний аналіз також показав, що за шкалою R@W-Scale значущими є відмінності у стратегіях відновлення ресурсів ($p=0,015$), а також у таких компонентах ресурсного функціонування, як допомога іншим ($p=0,042$), успіх ($p=0,030$), віра в добро ($p=0,003$), робота над собою ($p=0,026$), знання власних ресурсів ($p=0,003$) та вміння їх використовувати ($p=0,008$). Це свідчить про те, що більш резильєнтні працівники мають не лише ширший спектр внутрішніх регуляційних стратегій, а й більш розвинену систему соціально-поведінкових ресурсів, яка підтримує їхню професійну ефективність.

Інтегральний показник CD-RISC-10, попри його акцент на внутрішній стійкості, автономності та здатності адаптуватися до стресу, не продемонстрував статистично значущого впливу на «Особистісні ресурси». Натомість він виявив значущий вплив на психологічну ресурсність за опитувальником О. Штепи. Такий результат пояснюється тим, що CD-RISC-10 охоплює переважно внутрішні когнітивно-емоційні механізми подолання, тоді як шкала «Особистісних ресурсів» включає також зовнішні, поведінкові прояви ресурсності, які формуються у взаємодії з професійним середовищем. Проте компонентний аналіз для CD-RISC-10 засвідчив значущі відмінності за такими показниками, як достатність ресурсів ($p=0,007$), стратегії їх відновлення ($p=0,020$) та робота над собою ($p=0,049$). Це демонструє, що внутрішня психологічна стійкість є критично важливою саме для внутрішніх, регуляційних аспектів ресурсності, але менш залежить від зовнішньої поведінкової активності.

Аналіз професійної життєстійкості за опитувальником О. Кокуна виявив значущі відмінності для обох залежних змінних – «Особистісних ресурсів» та

«Психологічної ресурсності» (обидва $p < 0,05$). Професійна життєстійкість об'єднує когнітивно-сміслові, мотиваційні та поведінкові компоненти, що забезпечують ефективне функціонування в умовах професійних викликів. Саме інтеграція смислової орієнтації, продуктивного ставлення до труднощів та готовності підтримувати діяльність у складних ситуаціях зумовлює її тісний зв'язок як з психологічною ресурсністю, так і з ширшим спектром особистісних ресурсів. Компонентний аналіз підтверджує цю закономірність: значущими є відмінності за такими складниками, як допомога іншим ($p < 0,001$), робота над собою ($p < 0,001$), самореалізація в професії ($p = 0,015$). Це демонструє, що професійна життєстійкість є потужним чинником формування проактивної, розвиткової та соціально відповідальної позиції працівника.

Додатково, в табл. Б.2 (Додаткок Б) представлено дисперсійний аналіз між рівнями прояву за підшкалами R@W-Scale для виявлення значущих відмінностей між показниками ресурсності працевлаштованих осіб.

Передусім, підшкала «Управління стресом» продемонструвала значущі відмінності між інтегральним показником за методикою «Особистісних ресурсів» ($p = 0,05$), що свідчить: краща здатність до регуляції стресових реакцій асоціюється з підвищеним рівнем ресурсної забезпеченості. Крім того, ця ж підшкала має відмінності зі стратегіями відновлення ресурсів ($p = 0,01$), що логічно узгоджується з концепцією ресурсності: ефективне подолання стресу сприяє швидшому відновленню та збереженню ресурсу.

Підшкала «Побудова мережі (контактів)» також демонструє значущі відмінності між загальним показником особистісних ресурсів ($p = 0,01$) та достатністю ресурсів ($p = 0,006$). Це означає, що соціальна взаємодія та здатність створювати й підтримувати міжособистісні зв'язки виступають важливою умовою формування відчуття ресурсної стабільності. Соціальні контакти функціонують як додаткове джерело підтримки, інформації та емоційного підкріплення, що безпосередньо підсилює ресурсність.

Окремо варто відзначити, що підшкала «Бачення перспектив професійного розвитку» значуще впливає на показник емоційної спустошеності ($p = 0,002$). Це

може свідчити про те, що ці компоненти резильєнтності виконують компенсаторну функцію, активуючись у ситуаціях підвищеного емоційного навантаження. Тобто працівники з більшою емоційною спустошеністю частіше залучають стратегії самопомоги та переосмислення професійної траєкторії, що відповідає сучасним моделям резильєнтності як динамічного механізму подолання стресу.

В свою чергу, показники опитувальника «Психологічна ресурсність особистості» О. Штепи також демонструють низку статистично значущих відмінностей, що підтверджують вплив резильєнтності на розвиток ресурсних характеристик працівників.

Зокрема, підшкала «Життя сьогоднішнім» виявила значущі відмінності між показниками шкал: «Віра в добро» ($p=0,04$), «Робота над собою» ($p=0,005$) та «Самореалізація в професії» ($p=0,04$) – що свідчить про те, що здатність бути присутнім у теперішньому моменті, приймати реальність без надмірного занепокоєння та знижувати вплив румінацій є важливим механізмом підтримання морально-ціннісної стійкості, мотивації до особистісного розвитку та реалізації професійного потенціалу.

Аналогічно, за підшкалою «Знаходження свого покликання» значущі відмінності простежуються за загальним ресурсним показником ($p=0,004$), допомогою іншим ($p=0,01$), успіхом ($p<0,001$), вірою в добро ($p=0,002$) та роботою над собою ($p=0,005$). Це означає, що наявність чітких смислових орієнтирів і усвідомлене переживання власного професійного шляху є потужним механізмом формування внутрішніх і соціально-поведінкових ресурсів.

Підшкала «Бачення перспектив професійного розвитку» також виявляє значущі відмінності, зокрема між показником шкали «Самореалізація в професії» ($p=0,02$), що свідчить про те, що наявність у працівника чіткого уявлення про власні професійні цілі, можливості зростання та довгострокову траєкторію розвитку безпосередньо пов'язана з вищим рівнем професійної самореалізації. Орієнтація на майбутнє формує стає почуття сенсу та напрямку в діяльності, активізує внутрішні ресурси та підвищує готовність інвестувати зусилля у власний розвиток.

Натомість підшкала «Управління стресом» виявляє системний вплив на кілька показників ресурсності: допомога іншим ($p=0,02$), віру в добро ($p=0,04$) та роботу над собою ($p=0,03$). Це підтверджує, що стресостійкість не лише знижує негативний вплив стресорів, а й сприяє зростанню психологічних і смислових ресурсів, що забезпечують адаптивність у професійному середовищі.

Підшкала «Піклування про здоров'я» демонструє значущі відмінності з компонентом самореалізації в професії ($p=0,01$), що узгоджується з ідеєю, що підтримання фізичного та психофізіологічного стану є умовою ефективної професійної діяльності та здатності реалізовувати свій потенціал.

Водночас підшкала «Побудова мережі контактів» не продемонструвала значущих зв'язків із показниками ресурсності О. Штепи, що може бути пов'язано з тим, що ця шкала відображає радше соціальну активність та мережеву взаємодію, тоді як інструмент Штепи фокусується на внутрішній психологічній ресурсності.

Узагальнюючи, результати дисперсійного аналізу переконливо демонструють, що резильєнтність у своїх різних проявах відіграє суттєву роль у формуванні ресурсності працевлаштованих осіб. Значущі відмінності між групами з різним рівнем резильєнтності підтверджують її вплив як на загальні індикатори ресурсності, так і на окремі її компоненти, включаючи смислові, поведінкові, емоційно-вольові та професійні аспекти. Отримані дані свідчать, що резильєнтність виступає багатовимірним психологічним механізмом, який не лише пом'якшує вплив стресу, а й сприяє нарощуванню внутрішніх і соціально-поведінкових ресурсів, необхідних для ефективного функціонування в умовах професійної діяльності. Таким чином, емпіричні результати підтверджують визначальну роль резильєнтності у забезпеченні особистісної та професійної ресурсності, що підкреслює її значення як ключової психологічної компетенції сучасного працівника.

Висновки до 2 розділу

В межах другого розділу було здійснено емпіричне дослідження резильєнтності працівників та її впливу на ресурсність у професійній діяльності,

що включало адаптацію, психометричну перевірку інструментів та аналіз взаємозв'язків між ключовими психологічними характеристиками.

Проведена україномовна адаптація шкали резильєнтності на робочому місці (R@W-Scale) продемонструвала її високі психометричні властивості: задовільну внутрішню структуру, внутрішню узгодженість, високу репродуктивність показників в межах тест-ретесту та підтверджену конвергентну й критеріальну валідність. Остаточна модель показала відмінну відповідність емпіричним даним, що засвідчує придатність інструмента для використання у вітчизняному професійному середовищі.

В межах дослідження резильєнтності та ресурсності працевлаштованих осіб, за допомогою низки психодіагностичних інструментів, було проведено діагностику, яка дала змогу окреслити соціально-демографічні характеристики групи та виявити базові закономірності прояву досліджуваних конструктів.

Кореляційний аналіз підтвердив, що резильєнтність на робочому місці пов'язана з широким спектром компонентів ресурсності. Отримані зв'язки є статистично значущими і узгоджуються з теоретичними уявленнями про резильєнтність як важливого механізму підтримання психологічного благополуччя та ефективності в умовах професійних навантажень.

Результати дисперсійного аналізу підтвердили, що рівень прояву резильєнтності може впливати на варіативність показників ресурсності, а отже, резильєнтність може розглядатися як чинник, що визначає особливості ресурсного функціонування працівників.

В цілому результати другого розділу дозволяють стверджувати, що резильєнтність виступає важливою характеристикою професійного функціонування працівників та є суттєвим психологічним чинником, який впливає на їхню ресурсність. Проведений аналіз створює емпіричне підґрунтя для подальшого теоретичного узагальнення та формування моделі взаємозв'язку цих конструктів, а також відкриває можливості для розроблення практичних програм підтримки персоналу та інтервенцій, спрямованих на зміцнення психологічної стійкості у професійному середовищі.

РОЗДІЛ 3.

ПРАКТИЧНІ ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ЯК ЧИННИКА РЕСУРСНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Соціально-психологічні перспективи розвитку резильєнтності у професійній діяльності

Резильєнтність формується під впливом комплексу соціальних і психологічних чинників. Дослідження показують, що ключовими аспектами, які визначають рівень резильєнтності, є взаємодія між біологічними, психологічними, соціальними та культурними чинниками [15]. На індивідуальному рівні важливу роль відіграють психологічні риси та навички людини. Зокрема, резильєнтні фахівці, як правило, відзначаються прийняттям реальності ситуації, зосередженістю на пошуку рішень, почуттям особистої відповідальності, ініціативністю та вмінням контролювати свій емоційний стан [15]. Такі риси характеру і стилі поведінки підвищують стійкість до професійних стресорів. Важливою психологічною складовою резильєнтності також є копінг-стратегії – способи подолання стресу. Доведено, що використання адаптивних копінг-поведінкових тактик (як проблемно-орієнтованих, так і емоційно-орієнтованих) тісно пов'язане з високою резильєнтністю та кращими показниками психічного здоров'я фахівців під час стресових подій [32, с. 1893-1905]. Іншими словами, уміння справлятися зі стресом через конструктивні механізми (наприклад, пошук підтримки, планування, переосмислення ситуації) сприяє розвитку стійкості до робочих навантажень і запобігає емоційному вигоранню.

Наряду з внутрішніми психологічними ресурсами, надзвичайно велике значення мають соціальні чинники резильєнтності. Соціально-психологічна перспектива підкреслює, що резильєнтність – це результат підтримувального соціального оточення. Соціальна підтримка зі сторони колег, наставників, керівництва та близьких людей виконує роль потужного захисного фактора, підсилюючи здатність людини протистояти професійним труднощам. За даними досліджень, в екстремальних умовах (наприклад, під час пандемії) саме наявність

соціальної підтримки разом із особистісною резильєнтністю асоціюється з кращими показниками психологічного благополуччя та зниженням тривожності й вигоряння [32, с. 1893-1905]. Підтримка колективу, можливість поділитися переживаннями, командний дух – все це сприяє більш ефективному відновленню після стресу. Навпаки, відсутність підтримки та ізолюваність на робочому місці можуть суттєво послабити стійкість до стресових чинників.

До соціальних детермінант резильєнтності належать також характеристики робочого середовища та організаційна культура. Підтримуюче лідерство і позитивний соціально-психологічний клімат в колективі здатні значно посилити резильєнтність персоналу [32, с. 1893-1905]. Керівники, які проявляють емпатію, надають зворотний зв'язок і ресурси для подолання труднощів, фактично створюють умови для резильєнтного робочого середовища. На рівні команди також формується колективна резильєнтність – спільна здатність групи працівників адаптуватися і зберігати ефективність під тиском негараздів. Колективна (командна) резильєнтність виникає із поєднання індивідуальної стійкості членів команди та групових процесів взаємопідтримки. Дослідники визначають її як динамічний психосоціальний процес, за якого члени команди використовують індивідуальні та колективні ресурси для позитивної адаптації при зустрічі з труднощами [24]. Такий командний ресурс ґрунтується на згуртованості, довірі, взаємній підтримці та ефективній комунікації між співробітниками. Отже, соціальний контекст є невід'ємною частиною розвитку резильєнтності у професійній діяльності.

Оскільки резильєнтність значною мірою визначається набутим досвідом і навичками, її можна цілеспрямовано розвивати. Сучасні підходи розглядають розвиток резильєнтності як безперервний процес навчання і тренування. З часом людина, що долає труднощі, накопичує так звані резервуари стійкості, певні позитивні ресурси і знання, які допомагають справлятися з майбутніми викликами. Деякі автори порівнюють резильєнтність із м'язом, який зміцнюється в процесі тренування: що більше професіонал стикається з випробуваннями і успішно їх долає, то вищим стає його потенціал до позитивної адаптації в майбутньому [24].

В цьому контексті важливого значення набуває набуття досвіду подолання стресу – як особистого, так і професійного. Кожна складна ситуація на роботі, якщо її проаналізувати і зробити висновки, може стати «тренуванням» резильєнтності, підвищуючи впевненість у власних силах і стійкість до наступних випробувань.

Нині розроблено цілу низку програм та методів, спрямованих на розвиток резильєнтності у фахівців. Практика підготовки персоналу включає тренінги стресостійкості та резильєнтності, коучингові сесії, програми менторства, які навчають навичкам саморегуляції, емоційної компетентності та ефективного вирішення проблем. Дослідження підтверджують ефективність таких інтервенцій. Зокрема, метааналіз рандомізованих досліджень показав, що спеціальні тренінги з розвитку резильєнтності, у тому числі в цифровому форматі, достовірно підвищують рівень резильєнтності учасників – ефект від навчання був середнього та високого ступеня ($g = 0,54-1,09$) і зберігався після завершення тренінгу [19, с. 858-861]. Це означає, що резильєнтність дійсно піддається тренуванню. Ефективними виявляються програми, що поєднують елементи когнітивно-поведінкової терапії, розвитку усвідомленості та навичок самоконтролю, а також забезпечують гнучкий формат навчання (наприклад, онлайн-модулі, які можна проходити у зручному режимі) [19, с. 862]. Важливо, що тренінги резильєнтності дають результат не лише у вигляді підвищення стійкості, а також сприяють зменшенню рівня тривожності, депресивних симптомів, професійного вигорання, покращують загальне самопочуття працівників.

На рівні організації розвиток резильєнтності персоналу підтримується через створення належних умов праці та корпоративної культури. Керівництво може впроваджувати політики та практики, що зміцнюють психологічне благополуччя: програми підтримки співробітників, групи взаємодопомоги, заходи з тімбілдингу, справедливе визнання досягнень тощо. Досвід пандемії COVID-19 підказує, що проактивні заходи менеджменту, такі як турбота про ментальне здоров'я, розвиток навичок стрес-менеджменту, заохочення балансу між роботою і відпочинком – значно підвищують здатність колективу витримувати тривалі навантаження [32]. Лідери, які дбають про формування «резильєнтного середовища», підтримують

відкрити комунікацію, командну згуртованість, гнучкість у реагуванні на зміни – закладають підґрунтя для стресостійкості всього організаційного системи.

Варто зазначити, що в сучасних підходах все більше уваги приділяється саме організаційній резильєнтності – здатності цілих організацій протистояти кризам і відновлюватися після них. Організаційна резильєнтність визначається як здатність системи підтримувати позитивну адаптацію за складних умов, виходячи з них ще більш зміцнілою та ресурсною [24]. Іншими словами, стійка організація не просто переживає кризу, а навчається на її основі, удосконалюючи свої структури та процеси. Дослідники підкреслюють розвивальний характер організаційної резильєнтності, коли кожен подоланий виклик збільшує як поточний рівень стійкості системи, так і її потенціал на майбутнє [24]. Таким чином, соціально-психологічна перспектива розвитку резильєнтності у професійній діяльності охоплює кілька рівнів – від індивіда до команди та організації. Формування резильєнтності потребує комплексних зусиль: розвитку особистісних ресурсів (через тренінги, освіту, саморозвиток), зміцнення соціальної підтримки і взаємодії (через культуру підтримки, наставництво, командну роботу) та створення гнучких, адаптивних організаційних систем.

3.2. Практичні рекомендації щодо підвищення резильєнтності працівників як чинника їх професійної ресурсності

Розвиток резильєнтності працівників є важливим етапом підвищення їхньої професійної ресурсності, оскільки, останнім часом дослідження послідовно демонструють позитивний вплив резильєнтності на різноманітні показники благополуччя та ефективності під час робочого процесу. Зокрема, метааналізи і міжнародні вивчення останніх років підтвердили, що вищий рівень резильєнтності у працівників статистично пов'язаний з нижчим рівнем професійного вигорання та емоційного виснаження, меншою ймовірністю намірів звільнитися, а також з вищим залученням у роботу і задоволеністю працею [42]. Іншими словами, резильєнтні працівники легше переносять хронічний робочий стрес, зберігаючи продуктивність та мотивацію, що, в свою чергу, запобігає втраті кадрового

потенціалу організації. Наприклад, дослідження серед медичних сестер під час пандемії COVID-19 показало, що ті, хто мав високий рівень резильєнтності, значно рідше страждали від вигоряння і частіше залишалися залученими у виконання своїх обов'язків, незважаючи на екстремальні навантаження [42]. Резильєнтність, таким чином, виступає своєрідним буфером, який пом'якшує негативний вплив стресорів, сприяє збереженню психологічного здоров'я працівників та їхньої професійної результативності. Тому розвиток та профілактика резильєнтності персоналу зараз визнається пріоритетним напрямом у системах управління людськими ресурсами та програмах підтримки добробуту на робочому місці [45].

Для підвищення резильєнтності працівників успішно застосовуються різні психопрофілактичні та навчальні інтервенції, ефективність яких підтверджено дослідженнями. Перш за все, дієвими виявилися спеціалізовані тренінгові програми, спрямовані на розвиток компонентів позитивного психологічного капіталу працівників, таких як стресостійкість, оптимізм, самоефективність та гнучкість мислення. Такі програми нерідко поєднують когнітивно-поведінкові техніки та елементи позитивної психології, наприклад, навчання навичкам когнітивної реструктуризації, постановці позитивних цілей, пошуку сенсу діяльності, формування оптимістичного погляду на труднощі. Досвід впровадження подібних тренінгів свідчить, що вони здатні підвищити рівень резильєнтності персоналу і водночас покращити загальний клімат у команді [36]. Крім того, ефективними для зміцнення резильєнтності є різноманітні техніки та вправи, що тренують внутрішню стійкість та керування увагою. До них належать, зокрема, практики усвідомленості та медитації. Наукові дані свідчать, що майндфулнес-тренінги і програми стрес-менеджменту, інтегровані в робочий розклад, ведуть до зростання показників психологічної стійкості працівників [29]. Такі інтервенції вчать співробітників регулювати власні емоційні реакції на стрес, залишатися зосередженими «тут і зараз» та підтримувати позитивний психічний стан навіть під тиском дедлайнів або змін [45]. Важливим напрямом роботи з розвитку резильєнтності є також навчання саморегуляції та здорових копінг-стратегій. Йдеться про тренування навичок управління емоціями, технік швидкого

відновлення (релаксація, дихальні практики), формування звичок підтримки балансу між роботою та особистим життям. Нерідко у програми підвищення резильєнтності включають елементи когнітивно-поведінкової терапії (КПТ) та тренінги соціальних навичок, наприклад, навчання ефективної комунікації та пошуку підтримки. Метааналізи підтверджують, що багатоетапні інтервенції, які комбінують відразу кілька перелічених підходів (психоосвіта, когнітивні техніки, майндфулнес, розвиток емоційного інтелекту тощо), демонструють помірний, але стабільний позитивний ефект на рівень резильєнтності працівників (Liu, J.) Важливо підкреслити, що такі програми не мають разового характеру, бо для стійкого результату бажано впроваджувати систематичні заходи, підтримувати культуру взаємопідтримки та розвитку в організації.

Висновки до 3 розділу

В межах третього розділу було здійснено комплексний аналіз соціально-психологічних чинників розвитку резильєнтності у професійній діяльності, а також розроблено практичні рекомендації щодо її підвищення як важливої складової професійної ресурсності працівників.

На основі аналізу сучасних наукових підходів, концепцій та досліджень було визначено ключові індивідуальні та соціальні чинники резильєнтності, механізми її формування та підтримання в умовах професійного середовища.

Особливу увагу приділено вивченню ролі соціальної підтримки, організаційної культури та колективної стійкості як детермінант формування резильєнтної поведінки фахівців. Обґрунтовано, що резильєнтність є тренуваним психологічним ресурсом, розвиток якого можливий через індивідуальне навчання, соціальну взаємодію та системні організаційні зміни.

Було представлено науково обґрунтовані практичні рекомендації, які охоплюють ефективні психопрофілактичні та навчальні інтервенції (тренінги психологічного капіталу, майндфулнес-практики, розвиток саморегуляції та когнітивних стратегій), спрямовані на підвищення стійкості до стресу, запобігання професійному вигоранню та посилення професійної ефективності.

ВИСНОВКИ

В межах здійсненого наукового дослідження було комплексно проаналізовано резильєнтність на робочому місці як ключовий чинник ресурсності працевлаштованих осіб на основі поставлених завдань:

1. Було охарактеризовано провідні теоретичні підходи до вивчення ресурсності працівників, зокрема концепції психологічних ресурсів, теорію збереження ресурсів С. Хобфолла, підходи до розуміння навченої та соціальної ресурсності, а також модель психологічного капіталу Ф. Лютанса. Це дало змогу визначити ресурсність як багатовимірний динамічний конструкт, що поєднує особистісні, когнітивно-поведінкові, соціальні та організаційні ресурси, які забезпечують ефективне професійне функціонування та здатність протистояти професійним стресорам.

2. Визначено зміст та структуру резильєнтності, її ключові компоненти та роль у формуванні ресурсності. Розгляд резильєнтності через призму сучасних моделей – від індивідуальних підходів до організаційних – показав, що вона є не лише властивістю особистості, а також результатом взаємодії працівника з соціально-професійним середовищем. Виявлено, що резильєнтність виконує інтегративну функцію в структурі ресурсності, забезпечуючи не тільки буферизацію негативних наслідків стресу, а й стимулювання професійного розвитку, підтримку мотивації та формування позитивних ресурсних спіралей за умов сприятливого організаційного середовища.

3. В межах емпіричного дослідження феномену резильєнтності нами було здійснено повний цикл українськомовної адаптації шкали резильєнтності на робочому місці (R@W-Scale), розробленої П. Вінвудом, Р. Колоном та К. Мак'юєн. Проведено переклад, культурну адаптацію, дискримінативний, факторний (ЕФА та КФА), кореляційний та нормативний аналізи, що дозволило отримати психометрично обґрунтований інструмент для вимірювання професійної резильєнтності в українськомовному середовищі. Вилучення чотирьох тверджень покращило структурну чистоту моделі, а результати конфірмаційного аналізу

підтвердили високу відповідність скоригованої 16-пунктової версії теоретичній структурі. Показники надійності (альфа-Кронбаха, омега-Макдональда, ретестова стабільність) засвідчили відтворюваність та внутрішню узгодженість інструменту. Конвергентна валідність була підтверджена значущими кореляціями з суміжними теоретичними конструктами, а критеріальна валідність – відмінностями між віковими та стажовими групами.

4. Було проаналізовано особливості впливу резильєнтності на різні аспекти ресурсності працевлаштованих осіб. Доведено, що вищий рівень резильєнтності пов'язаний зі зростанням особистісної та психологічної ресурсності, що проявляється у здатності до саморегуляції, підтриманні продуктивності, кращому управлінні емоційним станом, усвідомленні професійних цілей та більш ефективній взаємодії з колегами. Учасники з вищими показниками R@W-Scale демонструють вищий рівень професійної життєстійкості, загальної ресурсної насиченості та адаптивності до умов праці.

5. На основі комплексного аналізу соціально-психологічних чинників резильєнтності та огляду сучасних теоретичних підходів, сформовано цілісну систему практичних векторів розвитку резильєнтності, що визначає її як тренований психологічний ресурс та включає основні напрями підвищення резильєнтності: розвиток навичок саморегуляції, зміцнення психологічного капіталу, застосування майндфулнес-практик, оптимізація соціальної підтримки й удосконалення організаційної культури.

Таким чином, проведене дослідження підтвердило, що резильєнтність є одним із ключових компонентів в структурі психологічної ресурсності та важливим чинником професійного благополуччя. Отримані результати мають прикладне значення для організаційної практики, адже дозволяють обґрунтувати необхідність програм розвитку резильєнтності та створення сприятливого корпоративного середовища, здатного підтримувати стійкість і ефективність працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ассонов Д. О. Розвиток концепції резилієнсу в науковій літературі протягом останніх років. *Psychosomatic Medicine and General Practice*. 2019. 4(4).
2. Грішин Е. О. Резилієнтність особистості: сутність феномену, психодіагностика та засоби розвитку. *Вісник ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Психологія*. 2021. Вип. 64. С. 62–81.
3. Казібекова В. Ф. Психологічні ресурси особистості в умовах сучасних суспільних трансформацій. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2018. 5(1). С. 41–45.
4. Клібайс Т., Старинська Н., Краєва О. До проблеми життєстійкості та самоактуалізації як складових ресурсного потенціалу особистості. *Перспективи та інновації науки*. 2021. № 5(5). С. 772–779.
5. Ковальчук З., Наконечна Н. Формування резильєнтності, асертивності та гуманістичних цінностей у процесі професійного становлення студентів-медиків у волонтерській діяльності. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2024. 4(76). С. 313–319. URL: snku.krok.edu.ua.
6. Кокур О. М. Професійна життєстійкість особистості: аналіз феномена. *Актуальні проблеми психології*. 2020. Т. V(20). С. 68–80. [Монографія]. Київ: Інститут психології ім. Г. С. Костюка.
7. Кокур О. М. Опитувальник професійної життєстійкості (українська версія). *Розвиток психології в Україні*. 2021. № 1. С. 45–53. DOI: 10.52363/dspp-2021.1.8.
8. Кокур О. М. Життєстійкість і резильєнтність людини в сучасному світі: теорія, дослідження, практика : монографія. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2025. 214 с.
9. Кокур О. М., Мельничук Т. І. Резильєнс-довідник: практичний посібник. Київ: Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2023.

10. Креденцер О. Основні підходи до аналізу поняття «резильєнтність» в сучасній організаційній психології. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2024. 33(3–4). С. 124–136. <https://doi.org/10.31108/2.2024.3.33.11>
11. Креденцер О., Чорний П. Резильєнтність на робочому місці як чинник суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій: теоретичний аналіз. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2025. 35(2). С. 128–137. <https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.11>
12. Лукомська С. О. Ресурсний підхід до вивчення особистості у ситуації онкологічної хвороби. *Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України*. 2020. 18(1). С. 212–221. URL: lib.iitta.gov.ua.
13. Мойсеюк В. П., Столяренко О. Б., Жияк Н. В. Наукові основи формування резильєнтності соціальних працівників і психологів. *Психологічний журнал*. 2025. № 1. DOI: <https://doi.org/10.32782/2787-5137-2025-1-12>
14. Олефір В. О., Боснюк В. Ф. Адаптація шкали психологічного капіталу (ПсиКап-12С). *Insight: психологічні виміри суспільства*. 2023. № 9. С. 50–71. URL: insight.journal.kspu.edu.
15. Прядко Н. О. Резильєнтність в контексті прояву емоційного інтелекту особистості. *Наукові записки. Серія: Психологія*. 2025. № 2. С. 113–118. URL: journals.cusu.in.ua.
16. Савченко О. В., Сукач С. А., Тімакова А. В. Методика «Особистісні ресурси»: валідизація та стандартизація на вибірці осіб юнацького віку. *Габітус*. 2022. № 44. С. 114–122. URL: psychometric-society.org.ua.
17. Штепа О. С. Аналіз та інтерпретація емпіричної багатофакторної моделі психологічної ресурсності особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2015. № 28. С. 670–682.
18. Штепа О. С. Ресурсна насиченість особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2020. № 47. С. 231–252. URL: zmj.zsmu.edu.ua.
19. Ang W. H. D., Chew H. S. J., Dong J., Yi H., Mahendren R., Lau Y. Digital training for building resilience: Systematic review, meta-analysis, and meta-regression. *Stress and Health*. 2022. Vol. 38, No. 5. P. 848–869.

20. Bakker A. B., de Vries J. D. Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*. 2021. Vol. 34, No. 1. P. 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
21. Cleary M., Kornhaber R., Thapa D. K., West S., Visentin D. The effectiveness of interventions to improve resilience among health professionals: a systematic review. *Nurse Education Today*. 2018. Vol. 71. P. 247–263.
22. Connor K. M., Davidson J. R. Development of a new resilience scale: The Connor–Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*. 2003. Vol. 18, No. 2. P. 76–82. DOI: 10.1002/da.10113.
23. Fredrickson B. L. The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society B*. 2004. Vol. 359, No. 1449. P. 1367–1377.
24. Galy A., Chênevert D., Fouquereau E., Groulx P. Toward a new conceptualization of resilience at work as a meta-construct? *Frontiers in Psychology*. 2023. Vol. 14. Art. 1211538. URL: frontiersin.org.
25. Hobfoll S. E. Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2011. Vol. 84. P. 116–122.
26. Hobfoll S. E., Halbesleben J. R. B., 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.
27. Hu T., Zhang D., Wang J. A meta-analysis of the trait resilience and mental health. *Personality and Individual Differences*. 2015. Vol. 76. P. 18–27.
28. Ibrahim B. A., Hussein S. M. Relationship between resilience at work, work engagement and job satisfaction among engineers: a cross-sectional study. *BMC Public Health*. 2024. Vol. 24. Art. 1077. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18507-9>
29. Joyce S., Shand F., Bryant R. A., Lal T. J., Harvey S. B. Mindfulness based resilience training in the workplace: Pilot study of the internet-based Resilience @ Work (RAW) mindfulness program. *Journal of Medical Internet Research*. 2018. Vol. 20. Art. e10326. <https://doi.org/10.2196/10326>

30. Kaya A. The association between transformational leadership and teachers' creativity: Professional resilience and job satisfaction as mediators. *Frontiers in Psychology*. 2024. Vol. 15. Art. 1514621. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1514621>
31. Kuntz J. C., Malinen S., Näswall K. Employee resilience: Directions for resilience development. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. 2017. Vol. 69, No. 3. P. 223–242.
32. Labrague L. J. Psychological resilience, coping behaviours and social support among health care workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review of quantitative studies. *Journal of Nursing Management*. 2021. Vol. 29, No. 7. P. 1893–1905.
33. Liu J. J. W., Ein N., Gervasio J., Battaion M., Reed M., Vickers K. Comprehensive meta-analysis of resilience interventions. *Clinical Psychology Review*. 2020. Vol. 82. Art. 101919. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2020.101919>
34. Liu X., Yin H., Wang Y., et al. Mediating effect of resourcefulness on the relationship between illness uncertainty and post-stroke depression. *Frontiers in Psychology*. 2022. Vol. 13. Art. 852739. URL: frontiersin.org.
35. Luthans F. The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 2002. Vol. 23, No. 6. P. 695–706. DOI: 10.1002/job.165.
36. Luthans F., Youssef C. M., Avolio B. J. *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford: Oxford University Press, 2007.
37. Luthans F., Youssef C. M., Avolio B. J. *Psychological Capital and Beyond*. New York: Oxford University Press, 2015.
38. Luthar S. S., Cicchetti D., Becker B. The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*. 2000. Vol. 71, No. 3. P. 543–562. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00164>
39. Lupşa D., Vîrğa 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.

40. Manning L. K., Carr D. C., Kail B. L. Do higher levels of resilience buffer the deleterious impact of chronic illness on disability in later life? *The Gerontologist*. 2016. Vol. 56, No. 3. P. 514–524.
41. Masten A. S. *Ordinary Magic: Resilience in Development*. New York: Guilford Press, 2014.
42. Nantsupawat A., Kutney-Lee A., Abhicharttibutra K., et al. Exploring the relationships between resilience, burnout, work engagement, and intention to leave among nurses in the context of the COVID-19 pandemic: a cross-sectional study. *BMC Nursing*. 2024. Vol. 23. Art. 290. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01958-1>
43. Plimmer G., Berman E. M., Malinen S., Franken E., Näswall K., Kuntz J., Löfgren K. Resilience in public sector managers. *Review of Public Personnel Administration*. 2022. Vol. 42, No. 2. P. 338–367.
44. Prayag G., Muskat B., Dassanayake C. Leading for resilience: Fostering employee and organizational resilience in tourism firms. *Journal of Travel Research*. 2024 (y друкі).
45. Robertson I. T., Cooper C. L., Sarkar M., Curran T. Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2015. Vol. 88, No. 3. P. 533–562. DOI: 10.1111/joop.12120.
46. Rosenbaum M. *Learned Resourcefulness: On Coping Skills, Self-Control, and Adaptive Behavior* / M. Rosenbaum. - New York: Springer, 1990. - 248 p.
47. Southwick S. M., Bonanno G. A., Masten A. S., Panter-Brick C., Yehuda R. Resilience definitions, theory, and challenges: Interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psychotraumatology*. 2014. Vol. 5, No. 1. Art. 25338. <https://doi.org/10.3402/ejpt.v5.25338>
48. Ungar M. Resilience, trauma, context, and culture: Multisystemic dynamics in the development of resilience. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*. 2013. Vol. 54, No. 4. P. 353–367. DOI: 10.1111/jcpp.12025.

49. Winwood P. C., Colon R., McEwen K. A practical measure of workplace resilience: Developing the Resilience at Work (R@W) scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2013. Vol. 55, No. 10. P. 1205–1212.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3182a2a60a>
50. Yeager J., Cunha J. *The Coaching Zone: Next Level Leadership in Sports*. Yeager Leadership Press, 2021.
51. Zauszniewski J.A. Resourcefulness theory. In: Smith M.J., Liehr P.R. (eds.). *Middle Range Theory for Nursing*. 3rd ed. New York: Springer Publishing Company, 2012. P. 46–68.

ДОДАТКИ

Додаток А

**Шкала резильєнтності на робочому місці (R@W, П.Вінвуд, Р.Колон,
К.МакЮен)**

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

Твердження	Повністю не погоджуюсь	Не погоджуюсь	Частково не погоджуюсь	Важко сказати	Частково погоджуюсь	Погоджуюсь	Повністю погоджуюсь
	0	1	2	3	4	5	6
1. У мене є важливі базові принципи, яких я рішуче дотримуюсь у своїй роботі							
2. Я знаю свої сильні сторони і регулярно використовую їх у своїй роботі							
3. Моя робота дає мені змогу реалізувати своє покликання							
4. Моя робота – це середовище, де я відчуваю себе на своєму місці							
5. Моя робота не суперечить моїм цінностям і переконанням							
6. Загалом, я ціную те, що є в моєму робочому середовищі							
7. Коли на роботі все йде не так, це зазвичай затьмарює інші сфери мого життя							
8. Люди, які демонструють поганий настрій на роботі, як правило, пригнічують мене							
9. Я обов'язково роблю перерви, щоб зберегти свої сили та енергію, коли важко працюю							
10. У мене є кілька перевірених методів, що допомагають мені розслабитись, коли робочі моменти тиснуть на мене							
11. Якщо на роботі виникають складні ситуації від яких							

Твердження	Повністю не погоджуюсь	Не погоджуюсь	Частково не погоджуюсь	Важко сказати	Частково погоджуюсь	Погоджуюсь	Повністю погоджуюсь
	0	1	2	3	4	5	6
рівень мого стресу зростає, я маю перевірені методи, які допомагають мені впоратися з ним							
12. Я стежу за тим, щоб моя робота не була важливіша за моє особисте життя							
13. Я часто прошу оцінити мою роботу, щоб підвищити свою продуктивність/ефективність							
14. Я маю гарну фізичну форму							
15. У мене є друзі на роботі, на підтримку яких я можу розраховувати, коли я цього потребую							
16. Я маю сильний та надійний колектив на роботі, який мене підтримує							

Обробка результатів. Розрахунок здійснюється шляхом сумування кількості балів, отриманих за кожне твердження. Для всіх тверджень використовується прямий підрахунок балів (0=0, 1=1, 2=2, і тд.), окрім тверджень №7 та №8, для яких значення кодуються обернено (0=6, 1=5, 2=4, і тд.). Значення рахуються для кожної окремої шкали:

1. Загальний рівень резильєнтності на робочому місці – сума 1-16.
2. Життя сьогоднішнім – сума 1-2.
3. Знаходження свого покликання – сума 3-6.
4. Бачення перспектив – сума 7-8.
5. Управління стресом – сума 9-12.
6. Піклування про здоров'я – сума 13-14.
7. Побудова мереж (контактів) – сума 15-16.

Таблиця Б.2

Результати дисперсійного аналізу між підшкалами резильєнтності на робочому місці (R@W) та ресурсності працевлаштованих осіб

Залежна змінна		Незалежна змінна											
		Життя сьогоднішнім		Знаходження свого покликання		Бачення перспектив проф. розвитку		Управління стресом		Піклування про здоров'я		Побудова мережі (контактів)	
		F-кр.	p-v.	F-кр.	p-v.	F-кр.	p-v.	F-кр.	p-v.	F-кр.	p-v.	F-кр.	p-v.
Методика «Особистісні ресурси» (О. Савченко та ін.)	Заг. показник	1,56	0,22	1,59	0,21	0,68	0,50	3,03	0,05	0,22	0,79	5,24	0,01
	Дост. ресурсів	1,79	0,18	2,17	0,12	1,18	0,31	0,04	0,95	1,88	0,16	6,21	0,006
	Стратегії відн. ресурсів	0,92	0,40	0,62	0,54	0,04	0,95	4,88	0,01	0,25	0,77	2,26	0,12
	Емоційна спуст.	1,77	0,18	2,20	0,12	7,07	0,002	1,71	0,18	3,93	0,02	1,15	0,33
Опитувальник «Психологічна ресурсність особистості» (О. Штепа)	Заг. показник	2,33	0,11	6,32	0,004	0,97	0,38	2,41	0,10	1,49	0,23	1,37	0,26
	Доп. іншим	0,47	0,62	4,75	0,01	0,91	0,41	4,12	0,02	0,47	0,62	2,16	0,13
	Успіх	2,31	0,11	10,34	<,001	1,26	0,29	0,84	0,43	2,23	0,12	2,39	0,10
	Віра в добро	3,21	0,04	7,14	0,002	2,21	0,12	3,44	0,04	0,11	0,89	1,40	0,26
	Робота над собою	6,14	0,005	6,17	0,005	0,54	0,58	3,70	0,03	3,303	0,05	1,53	0,23
	Самореал. в професії	3,21	0,04	1,11	0,34	4,21	0,02	0,05	0,94	4,60	0,01	0,46	0,26

Результат перевірки кваліфікаційної роботи на ознаки академічного плагіату

Метадані

Назва організації		підрозділ		
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman		кафедра педагогіки та психології		
KNEU				
Заголовок				
Резильєнтність на робочому місці як чинник ресурсності працевлаштованих осіб				
Автор		Науковий керівник / Експерт		
Місайлова К. В.		ст. викладач Лавриненко Д. Г.		
Кількість слів	Кількість символів	Дата звіту	Дата редагування	ІД документу
14291	114084	12/13/2025	---	332857621

Обсяг знайдених подібностей

Коефіцієнт подібності визначає, який відсоток тексту по відношенню до загального обсягу тексту було знайдено в різних джерелах. Зверніть увагу, що високі значення коефіцієнта не автоматично означають плагіат. Звіт має аналізувати компетентна / уповноважена особа.



Тривога

У цьому розділі ви знайдете інформацію щодо текстових спотворень. Ці спотворення в тексті можуть говорити про МОЖЛИВІ маніпуляції в тексті. Спотворення в тексті можуть мати навмисний характер, але частіше характер технічних помилок при конвертації документа та його збереженні, тому ми рекомендуємо вам підходити до аналізу цього модуля відповідально. У разі виникнення запитань, просимо звертатися до нашої служби підтримки.

Заміна букв		1
Інтервали		0
Мікропробіли		22
Білі знаки		1
Парафрази (SmartMarks)		20

Джерела

Нижче наведений список джерел. В цьому списку є джерела із різних баз даних. Копір тексту означає в якому джерелі він був знайдений. Ці джерела і значення Коефіцієнту Подібності не відображають прямого плагіату. Необхідно відкрити кожне джерело і проаналізувати зміст і правильність оформлення джерела.

10 найдовших фраз			Копір тексту
порядковий номер	НАЗВА ТА АДРЕСА ДЖЕРЕЛА URL (НАЗВА БАЗИ)	кількість ідентичних слів (фрагментів)	
1	Лавриненко_Завірюха_Балашевич 8/4/2025 Publishing House "Helvetica" (Видавничий дім "Гельветика")	52	0.36 %
2	https://lib.iitta.gov.ua/731505/1/%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%BF%D1%80%D1%96%D0%BD%D1%82_%D0%9A%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BD.pdf	17	0.12 %

3	Пришляк_Світлана_Магістерська_робота_На_сайт_1_57_1 12/12/2024 Lesya Ukrainka Volyn National University (Кафедра загальної та клінічної психології)	14 0.10 %
4	http://habitus.od.ua/journals/2022/44-2022/19.pdf	13 0.09 %
5	http://www.lvduvs.edu.ua/en/documents_pdf/biblioteka/nauk_konf/apazusjv_if2010_mmnpk.pdf	13 0.09 %
6	Взаємозв'язок життєстійкості особистості та її поведінки у конфліктах 6/3/2025 Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman KNEU (кафедра педагогіки та психології)	13 0.09 %
7	http://7000.kiev.ua/?s=card/32872	11 0.08 %
8	Олефір_В.О., Боснюк_В.Ф._стаття 5/23/2024 Publishing House "Helvetica" (Видавничий дім "Гельветика")	11 0.08 %
9	2023_80530001_Tryfonova_Oksana_Vasyilivna_237496 10/26/2024 National University "Lviv Politechnika" (National University Lviv Politechnika)	10 0.07 %
10	https://lib.iitta.gov.ua/731505/1/%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%BF%D1%80%D1%96%D0%BD%D1%82_%D0%9A%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BD.pdf	9 0.06 %
з бази даних RefBooks (0.00 %)		
ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	ЗАГОЛОВОК	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)
з домашньої бази даних (0.09 %)		
ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	ЗАГОЛОВОК	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)
1	Взаємозв'язок життєстійкості особистості та її поведінки у конфліктах 6/3/2025 Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman KNEU (кафедра педагогіки та психології)	13 (1) 0.09 %
з програми обміну базами даних (0.65 %)		
ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	ЗАГОЛОВОК	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)
2	Лавриненко_Завірюха_Балашевич 8/4/2025 Publishing House "Helvetica" (Видавничий дім "Гельветика")	52 (1) 0.36 %
3	Олефір_В.О., Боснюк_В.Ф._стаття 5/23/2024 Publishing House "Helvetica" (Видавничий дім "Гельветика")	17 (2) 0.12 %
4	Пришляк_Світлана_Магістерська_робота_На_сайт_1_57_1 12/12/2024 Lesya Ukrainka Volyn National University (Кафедра загальної та клінічної психології)	14 (1) 0.10 %
5	2023_80530001_Tryfonova_Oksana_Vasyilivna_237496 10/26/2024 National University "Lviv Politechnika" (National University Lviv Politechnika)	10 (1) 0.07 %
з Інтернету (0.64 %)		
ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	ДЖЕРЕЛО URL	КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)

6	http://www.lvduvs.edu.ua/en/documents_pdf/biblioteka/nauk_konf/apazusjv_if2010_mmnpk.pdf	35 (4) 0.24 %
7	https://lib.iitta.gov.ua/731505/1/%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%BF%D1%80%D1%96%D0%BD%D1%82_%D0%9A%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BD.pdf	33 (3) 0.23 %
8	http://habitus.od.ua/journals/2022/44-2022/19.pdf	13 (1) 0.09 %
9	http://7000.kiev.ua/?s=card/32872	11 (1) 0.08 %

Список прийнятих фрагментів

ПОРЯДКОВИЙ НОМЕР	ЗМІСТ	КІЛЬКІСТЬ ОДНАКОВИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ)
------------------	-------	---------------------------------------