

<https://doi.org/10.31108/2.2026.1.38.10>  
УДК 159.9.072:159.944.4-057.1(477)

**Оксана Креденцер**  
**Петро Чорний**

## **АДАПТАЦІЯ НА УКРАЇНСЬКІЙ ВИБІРЦІ МЕТОДИКИ «ШКАЛА РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ НА РОБОТІ» (R@WS-UA)**

**Креденцер Оксана, Чорний Петро. Адаптація на українській вибірці методики «Шкала резильєнтності на роботі» (R@WS-UA).**

**Вступ.** Актуальність дослідження зумовлена необхідністю наявності валідних і надійних інструментів для оцінки резильєнтності працівників у сучасних умовах соціально-економічної нестабільності.

**Мета:** адаптація україномовної версії методики «Шкала резильєнтності на роботі» (R@WS-UA) та перевірка її психометричних характеристик.

**Методи:** використано процедури лінгвістичної адаптації, аналіз внутрішньої узгодженості ( $\alpha$  Кронбаха,  $\omega$  Макдональда), дискримінативності ( $\delta$  Фергюсона), експлораторний і конфірмаційний факторні аналізи, а також кореляційний аналіз для оцінки конвергентної валідності.

**Результати.** Встановлено високий рівень внутрішньої узгодженості шкали, достатню дискримінативність пунктів, підтверджено семифакторну структуру методики та виявлено статистично значущі позитивні зв'язки з показником загальної резильєнтності.

**Висновки:** методика R@WS-UA є надійним і валідним інструментом для оцінки резильєнтності працівників та може бути використана в наукових і практичних дослідженнях.

**Ключові слова:** резильєнтність, резильєнтність на роботі, адаптація методики, бізнес, комерційні організації

**Kredentser, Oksana, Chorny, Petro. Adaptation of the Resilience at Work Scale (R@WS-UA) on a Ukrainian sample**

**Introduction.** There is a need for valid and reliable tools for assessing employee resilience under modern socio-economic instability.

**Aim:** to adapt and verify the Ukrainian-language version of the Resilience at Work Scale (R@WS-UA).

**Methods:** linguistic adaptation procedures, analysis of internal consistency (Cronbach's  $\alpha$ , McDonald's  $\omega$ ), discrimination (Ferguson's  $\delta$ ), exploratory and confirmatory factor analysis, as well as correlation analysis to assess convergent validity.

**Results.** A high level of the Scale's internal consistency, good items discriminability, and the seven-factor structure were confirmed, as well as the Scale's statistically significant positive relationships with the overall resilience indicator were identified.

**Conclusions:** The R@WS-UA is a reliable and valid tool for assessing employee resilience and can be used in scientific and practical research

**Key words:** resilience, resilience at work, adaptation of the instrument, business, commercial organizations

**Вступ.** У сучасних умовах глобальної соціально-економічної нестабільності особливої наукової та практичної значущості набуває проблема збереження психологічної стійкості персоналу та забезпечення ефективного функціонування організацій. Одним із ключових ресурсів професійної діяльності в умовах підвищеної невизначеності, хронічного стресу та організаційних трансформацій виступає резильєнтність працівників, що визначає їхню здатність підтримувати продуктивність, психологічне благополуччя та залученість у професійну діяльність попри тривалі несприятливі впливи (Hartwig, Clarke, Johnson & Willis, 2020; Winwood, Colon, McEwen, 2013).

Для України зазначена проблематика набуває особливої гостроти у зв'язку з повномасштабною війною, яка спричинила радикальні зміни у функціонуванні комерційних організацій, порушення усталених виробничих ланцюгів, зростання ризиків для безпеки персоналу, вимушену міграцію працівників, нестабільність зайнятості та хронічну психоемоційну напругу. Український бізнес сьогодні функціонує в умовах постійної загрози, дефіциту ресурсів і необхідності швидкої адаптації до динамічних соціально-економічних та безпекових викликів, що істотно підвищує вимоги до індивідуальної та колективної психологічної стійкості працівників (Креденцер, Чорний, 2025).

Водночас ефективне наукове вивчення феномену резильєнтності на робочому місці та розроблення прикладних програм її розвитку неможливі без наявності валідних, надійних і культурно адаптованих психодіагностичних інструментів. Сьогодні в українському науковому просторі спостерігається дефіцит стандартизованих україномовних методик, спрямованих на комплексну оцінку резильєнтності персоналу в організаційному контексті, зокрема у сфері комерційної діяльності.

У цьому контексті адаптація методики «Шкала резильєнтності на роботі» (R@WS-UA) до українських соціокультурних умов, перевірка її психометричних характеристик, зокрема надійності, дискримінативності, конструктивної та критеріальної валідності, а також стандартизація шкал на вибірці персоналу комерційних організацій є науково обґрунтованим і практично необхідним завданням. Отримання достовірного інструментарію діагностики резильєнтності сприятиме підвищенню якості емпіричних досліджень у сфері організаційної психології, розвитку доказово обґрунтованих програм психологічного супроводу персоналу та формуванню стратегій підтримки стійкості українського бізнесу в умовах тривалої воєнної нестабільності.

Конструкт *«Резильєнтність на робочому місці» («Workplace Resilience»)* або (як синонім) «резильєнтність на роботі» являє собою сучасний підхід до розуміння здатності працівника не лише протистояти професійним викликам, а й активно розвиватися в умовах постійних змін (Winwood, Colon, McEwen, 2013).

*Резильєнтність на робочому місці* визначається нами як динамічний стан або здатність індивіда керувати повсякденним робочим стресом, зберігаючи водночас здоров'я, адаптуючись і навчаючись на помилках, а також проактивно готуючись до майбутніх викликів (Креденцер, 2024; Креденцер, Чорний, 2025). На відміну від традиційних підходів, які розглядають резильєнтність як стабільну рису особистості або генетично зумовлену характеристику, сучасні дослідження трактують її як динамічний процес адаптації, що формується у взаємодії індивідуальних і середовищних факторів (Luthar et al., 2000; Masten, 2001; Rutter, 2012). Основні положення цього конструкту включають: 1) можливість розвитку, адже резильєнтність не є фіксованою величиною; її можна свідомо розвивати та навчати як набір певних навичок і стратегій поведінки; 2) проактивність – через не просто «повернення до норми» після стресу, а зміцнення майбутньої ефективності через активну взаємодію з труднощами; 3) резильєнтність на роботі спирається не тільки на особистісні ресурси працівника, а й на ресурси робочого середовища, враховуючи специфічні вимоги та особливості професійної діяльності.

**Мета дослідження:** адаптація україномовної версії методики «Шкала резильєнтності на роботі», проведення заходів перевірки надійності та дискримінативності тверджень, валідації та стандартизації шкал на вибірці персоналу комерційних організацій.

#### **Методи та організація дослідження.**

##### **Опис методики.**

Методика *«Шкала резильєнтності на роботі»* (Resilience at Work Scale (R@WS)) вперше була розроблена групою австралійських дослідників: Peter C. Winwood, Rochelle Colon, Kathryn McEwen (2013). Результати розробки та валідації шкали були вперше опубліковані у 2013 році в *Journal of Occupational and Environmental Medicine* (Winwood,

Colon, McEwen, 2013). Цей варіант методики має скорочену версію (20 запитань). Пізніше методика була доопрацьована та стала містити 25 запитань. Для відповідей використовується 7-бальна шкала Лайкерта (від 0 – «повністю не згоден» до 6 – «повністю згоден») (Winwood, Colon, McEwen, 2013).

Далі методика отримала широке міжнародне визнання та була адаптована в різних культурних контекстах. *Бразильська адаптація* методики включала концептуальну, семантичну та лінгвістичну валідизацію (Greco, Munhoz, Junior, McEwen, & Magnago, 2024). *Індійська адаптація* методики передбачала перевірку психометричних властивостей та була проведена у 2018 році на вибірці ІТ-фахівців (Malik & Garg, 2018). Методика також використовується в США, Шрі-Ланці та Великобританії.

R@WS призначена для практичного оцінювання елементів резильєнтності, які піддаються свідомій модифікації через навчання та розвиток навичок.

Методика охоплює сім ключових компонентів (субшкал), які відображають цілісний концептуальний підхід щодо конструкту «резильєнтність на роботі»:

1. *Автентичне життя (Living authentically)*: знання та дотримання власних цінностей, використання особистих сильних сторін, емоційна саморегуляція.

2. *Знаходження свого покликання (Finding your calling)*: відчуття мети та сенсу в роботі, приналежність до організації, узгодженість роботи з особистими переконаннями.

3. *Збереження перспектив (Maintaining perspective)*: здатність переосмислювати невдачі, фокусуватися на вирішенні проблем та керувати негативними емоціями.

4. *Управління стресом (Managing stress)*: використання щоденних рутин для балансу між роботою та особистим життям, виділення часу на релаксацію та відновлення.

5. *Орієнтація на взаємодію (Interacting cooperatively)*: надання та пошук зворотного зв'язку, звернення за порадою та підтримкою до колег.

6. *Підтримка здоров'я (Staying healthy)*: турбота про фізичну форму, повноцінний сон та здорове харчування для збереження енергії.

7. *Створення соціальної підтримки (Building networks)*: розвиток та підтримка системи особистих і професійних зв'язків як на роботі, так і поза нею.

Адаптація першої версії шкали R@WS (на 20 запитань) на україномовній вибірці працевлаштованих осіб нами разом з колегами була вже зроблена (Місаїлова, Лавриненко, Креденцер, 2025). Однак результати психометричної адаптації не відтворили 7-факторну структуру методики. Ми припускаємо, що в дослідженні резильєнтності є важливий контекстуальний аспект, тобто сфера, особливості організації, в якій працює людина. Тому ми продовжили роботу над адаптацією R@WS, звужуючи вибірку до комерційної сфери.

Для здійснення адаптації R@WS на українській вибірці в академічних цілях нами було отримано особистий офіційний дозвіл у Kathryn McEwen.

**Переклад методики (лінгвістична адаптація)** з англійської мови здійснювався у три етапи. *На першому етапі* лінгвістичної адаптації був здійснений прямий переклад тексту методики (з англійської мови на українську) двома перекладачами: перекладач 1 мав рівень володіння англійською мовою на рівні C1 та мав кваліфікацію кандидата психологічних наук; перекладач 2 мав кваліфікацію філолога з англійської мови.

*На другому етапі* лінгвістичної адаптації був здійснений зворотний переклад тексту методики (з української мови на англійську) також двома перекладачами: перекладач 3 був носієм англійської мови, володів достатньою мірою українською мовою та мав психологічну освіту; перекладач 4 мав педагогічну освіту з англійської мови, постійно проживає тривалий час в США, вільно володіє українською мовою.

*На третьому етапі* лінгвістичної адаптації була створена експертна група, яка складалась з психолога (рівень кваліфікації – доктор психологічних наук), філолога з англійської мови (рівень кваліфікації – кандидат педагогічних наук) та філолога з української мови (рівень кваліфікації – кандидат філологічних наук). Кожен експерт аналізував запропонований переклад та оцінював його від 1 до 5. Експертна група також визначила кілька лінгвістичних конструкцій, які потребували ретельного підбору

лексичних еквівалентів для забезпечення максимальної точності передачі значення термінів, що використовуються в оригінальній шкалі. На основі отриманих балів та обговорення розбіжностей був узгоджений варіант, який максимально відображає зміст авторських оригінальних запитань і водночас враховує мовленнєві особливості української філології.

Таким чином була сформована україномовна версія Шкали (R@WS-UA) для подальшої психометричної перевірки.

#### ***Вибірка дослідження.***

У дослідженні взяли участь 348 респондентів, які працюють у комерційних організаціях різних розмірів та напрямів діяльності. Серед учасників переважали жінки – 72,4 % (n = 252), тоді як чоловіки становили 27,6 % (n = 96). Віковий діапазон опитаних охоплював респондентів віком від 18 до 73 років; середній вік становив 41,7 років, що свідчить про участь як молодих фахівців, так і досвідчених працівників.

Аналіз вибірки за рівнем освіти засвідчує, що переважну більшість опитаних становлять респонденти з вищою освітою – 79,6 % (n = 277), що свідчить про високий освітній рівень учасників дослідження. Значно меншою є частка осіб з науковим ступенем – 7,5 % (n = 26), які репрезентують групу з поглибленою академічною та науковою підготовкою.

Частка респондентів із середньою спеціальною освітою становить 7,2 % (n = 25), що вказує на помірне представництво цієї освітньої категорії у вибірці. Найменшою є група осіб з незакінченою освітою – 5,7 % (n = 20).

#### ***Процедура дослідження.***

Опитування відбувалося онлайн за допомогою сервісу Google Forms. Поширення відбувалося шляхом розсилки посилань на опитування у соціальних мережах та месенджерах (Telegram, Viber) та за допомогою електронної пошти працівників в конкретній організації. Участь у дослідженні була добровільною і безоплатною. Відповідно до етичних критеріїв Гельсінської декларації та Американської психологічної асоціації, перед тестуванням учасники повинні були прочитати і прийняти онлайн інформовану згоду, протягом усього дослідження забезпечувалась анонімність та конфіденційність їхніх відповідей в анкеті. Учасники були проінформовані про наукові цілі дослідження. Результати опитування не повідомлялись респондентам. Але учасники могли звертатися до дослідників за роз'ясненнями або додатковою інформацією.

#### ***Статистичний аналіз.***

Розрахунки здійснювались з використанням програмного забезпечення Jamovi (версія 2.6.45) та SPSS (версія 21).

Для перевірки внутрішньої надійності опитувальника були розраховані значення альфи Кронбаха, омеги Макдональда. Для перевірки дискримінативності тверджень використано показник дельти Фергюсона. Для перевірки конвергентної валідності були проаналізовані кореляції між показниками R@WS-UA і показником резильєнтності особистості за методикою «Шкали стресостійкості Конора – Девідсона-10» (CD-RISC-10) (Школіна та ін., 2020). Для визначення внутрішньої структури шкал було застосовано процедуру дослідницького факторного аналізу на основі методу максимальної правдоподібності з використанням ротації Oblimin. Для вибору найбільш відповідної моделі було проведено конфірматорний факторний аналіз та моделювання структурних рівнянь. Відповідність моделі оцінювалася за індексами добротності та рекомендованими порогоми. Оптимальна модель характеризується низьким  $\chi^2$ , прийнятним співвідношенням  $\chi^2/df$ , значенням середньоквадратичної помилки апроксимації (RMSEA) <0,08, а також високими значеннями CFI (індексу порівняльної відповідності) та TLI (індексу Такера-Льюїса) ( $\geq 0,90$ , бажано  $\geq 0,95$ ).

#### ***Результати дослідження та їх обговорення.***

***Дискримінативність тверджень*** вимірювалася за допомогою показника дельти Фергюсона, що відображує повноту реалізованості всіх можливих проявів вимірюваної

властивості. Цей показник має максимальне значення  $\delta=1$  (при рівномірному розподілі) і мінімальне  $\delta=0$  (коли всі випробовувані отримали однакові оцінки). За результатами перевірки жодне твердження не було виключено з методики. Як бачимо з таблиці 1, двадцять один пункт має достатній рівень розподільної здатності (від 0,7 до 0,8). Водночас 5 пунктів характеризуються дещо нижчим рівнем дискримінативності ( $\delta \approx 0,6$ ), що свідчить про їх меншу здатність диференціювати респондентів. Це може бути зумовлено відносною однорідністю відповідей або специфікою формулювання тверджень, що потребує подальшої перевірки в наступних дослідженнях. Проте отримані значення залишаються в межах прийнятних, у зв'язку з чим зазначені твердження не були виключені з методики.

Таблиця 1

Статистичні показники надійності елементів

Номер запитання	Дельта Фергюсона	M	SD	Якщо елемент випав	
				Кронбах $\alpha$	Макдональдс $\omega$
1	0,61	5,01	0.833	0.828	0.849
2	0,64	4,82	0.861	0.829	0.850
3	0,71	4,28	1.144	0.828	0.850
4	0,64	4,74	0.932	0.827	0.849
5	0,70	4,56	1.110	0.821	0.844
6	0,74	4,41	1.308	0.824	0.847
7	0,69	4,73	1.113	0.823	0.845
8	0,68	4,84	1.052	0.823	0.845
9	0,76	3,24	1.413	0.848	0.865
10	0,78	3,81	1.376	0.833	0.855
11	0,82	2,49	1.613	0.855	0.867
12	0,69	4,57	1.094	0.830	0.853
13	0,74	4,20	1.315	0.830	0.853
14	0,76	3,88	1.487	0.821	0.847
15	0,75	3,95	1.440	0.823	0.848
16	0,77	4,10	1.421	0.830	0.853
17	0,78	3,99	1.382	0.829	0.853
18	0,60	5,18	0.826	0.833	0.855
19	0,62	5,03	0.890	0.832	0.854
20	0,79	3,69	1.490	0.826	0.851
21	0,76	3,77	1.428	0.828	0.852
22	0,79	3,91	1.511	0.827	0.852
23	0,75	4,29	1.404	0.823	0.847
24	0,76	4,15	1.321	0.823	0.847
25	0,73	4,43	1.228	0.825	0.849

**Аналіз надійності.**

Наступним етапом дослідження було оцінювання внутрішньої узгодженості «Шкали резильєнтності на роботі» із використанням коефіцієнтів  $\alpha$  Кронбаха та  $\omega$  Макдональдса. Як видно з даних табл. 1, значення коефіцієнтів надійності при виключенні окремих пунктів варіюють у межах  $\alpha = 0,821-0,855$  та  $\omega = 0,844-0,867$ , що відповідає високому рівню внутрішньої узгодженості шкали.

Аналіз показників « $\alpha/\omega$ , якщо елемент випав», свідчить про відсутність пунктів, виключення яких призводило б до суттєвого підвищення загального рівня надійності. Незначне зростання коефіцієнтів спостерігається для окремих пунктів (зокрема, п. 9 та п.

11), однак ці зміни є мінімальними та не мають практично значущого характеру, що обґрунтовує доцільність збереження всіх тверджень у структурі методики.

Середні значення пунктів варіюють у діапазоні від  $M = 2,49$  до  $M = 5,18$ , що вказує на достатню варіативність відповідей респондентів. Найнижче середнє значення зафіксовано для п. 11 ( $M = 2,49$ ;  $SD = 1,613$ ), що може свідчити про відносно меншу підтримку відповідного твердження, тоді як найвищі значення характерні для п. 18 ( $M = 5,18$ ;  $SD = 0,826$ ) та п. 1 ( $M = 5,01$ ;  $SD = 0,833$ ). Стандартні відхилення ( $SD = 0,826-1,613$ ) підтверджують наявність достатньої дисперсії відповідей, що забезпечує диференціюючу здатність пунктів.

Отже, отримані результати підтверджують високий рівень внутрішньої узгодженості методики та свідчать про її психометричну надійність, відповідаючи рекомендованим значенням (Clark, & Watson, 2019). Всі пункти шкали роблять релевантний внесок у вимірювання досліджуваного конструкта та можуть бути збережені для подальшого використання.

На наступному етапі дослідження з метою перевірки факторної структури методики було проведено **конфірматорний факторний аналіз** (CFA) на українській вибірці (табл. 2). Оцінювання відповідності авторської моделі, що передбачає 7-факторну структуру, здійснювалося за допомогою стандартних індексів узгодженості.

Таблиця 2

**Індекси відповідності моделі шкали  
(за результатами конфірматорного факторного аналізу)**

Модель	$\chi^2$	df	p-Value	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
Авторська модель (7 факторів)	611	254	<.001	0.883	0.916	0.0636	0.0637

**Примітка:** df – кількість ступенів свободи; p – рівень значущості; RMSEA – корінь середньоквадратичної помилки апроксимації; Comparative Fit Index (CFI) – порівняльний індекс відповідності Бентлера; Tucker-Lewis Index (TLI) – індекс Такера-Льюїса; SRMR – стандартизований середньоквадратичний залишок.

Отримані результати засвідчили, що модель демонструє загалом прийнятний рівень відповідності емпіричним даним:  $\chi^2 = 611$  при  $df = 254$  ( $p < .001$ ),  $CFI = 0,883$ ,  $TLI = 0,916$ ,  $RMSEA = 0,0636$ ,  $SRMR = 0,0637$ . Хоча значення  $\chi^2$  є статистично значущим, що традиційно може свідчити про відхилення моделі від даних, цей показник є чутливим до обсягу вибірки, тому основна увага приділяється відносним індексам відповідності.

Значення  $CFI = 0,883$  виявилось дещо нижчим рекомендованого порогового рівня (0,90), що вказує на помірну відповідність моделі. Водночас  $TLI = 0,916$  перевищує мінімально прийнятний рівень, що свідчить про добру узгодженість моделі. Відповідно до рекомендацій (Hooper et al., 2008), показник  $RMSEA = 0,0636$  знаходиться в межах прийнятних значень ( $< 0,08$ ), а  $SRMR = 0,0637$  також відповідає рекомендованим критеріям ( $< 0,08$ ), що підтверджує адекватність моделі.

Додатково було перевірено придатність вибірки до факторного аналізу. Значення коефіцієнта Kaiser–Meyer–Olkin ( $KMO = 0,883$ ) свідчить про дуже високий рівень адекватності вибірки, що підтверджує доцільність застосування факторного аналізу.

З метою виявлення латентної структури методики було проведено **експлораторний факторний аналіз**, за результатами якого виокремлено 7 факторів, що узгоджується з теоретичною моделлю шкали (табл. 3). Розподіл факторних навантажень свідчить про достатньо чітку структуру, оскільки більшість пунктів мають виражені навантаження на відповідні фактори та не демонструють значущих крос-навантажень.

*Фактор 1* представлений пунктами 5–8, з високими факторними навантаженнями (від 0,405 до 0,889), причому найбільші значення зафіксовано для п. 6 (0,860) та п. 7 (0,889), що свідчить про їх вагомий внесок у структуру відповідного фактору. *Фактор 2* утворюють пункти 13–16, із навантаженнями в діапазоні 0,463–0,868. Найбільш репрезентативними є п. 14 (0,868) та п. 15 (0,848), що підтверджує внутрішню узгодженість цього факторного кластера. *Фактор 3* включає пункти 20–22, які характеризуються високими навантаженнями (0,717–0,793), що вказує на чітку факторну визначеність. *Фактор 4* представлений пунктами 23–25 з навантаженнями 0,459–0,920, водночас п. 24 має найвище значення (0,920), що свідчить про його домінуючу роль у структурі фактору. *Фактор 5* об'єднує пункти 1–4, однак їх факторні навантаження є дещо нижчими (0,381–0,599), що може вказувати на менш виражену факторну насиченість порівняно з іншими факторами. *Фактор 6* включає пункти 9–12 з навантаженнями 0,436–0,485, що також свідчить про помірний рівень представленості відповідного латентного конструкту. *Фактор 7* сформований пунктами 17–19, де навантаження становлять 0,469–0,566, що вказує на прийнятний, хоча й не максимально високий рівень факторної вираженості.

Таблиця 3

Результати експлораторного факторного аналізу

Номер запитання	Фактор							Унікальність
	1	2	3	4	5	6	7	
1					0.492			0.628
2					0.566			0.580
3					0.381			0.705
4					0.599			0.529
5	0.625							0.405
6	0.860							0.263
7	0.889							0.195
8	0.405							0.442
9						0.469		0.757
10						0.436		0.668
11						0.485		0.668
12						0.460		0.669
13		0.599						0.614
14		0.868						0.196
15		0.848						0.247
16		0.463						0.617
17							0.469	0.825
18							0.545	0.581
19							0.566	0.604
20			0.793					0.335
21			0.743					0.419
22			0.717					0.424
23				0.680				0.419
24				0.920				0.156
25				0.459				0.578

Отже, результати експлораторного факторного аналізу підтверджують наявність семифакторної структури методики. Більшість пунктів демонструють достатні або високі факторні навантаження, що свідчить про їх релевантність відповідним латентним конструкціям. Водночас окремі пункти з помірними навантаженнями та підвищеною

унікальністю можуть потребувати подальшого аналізу або уточнення у наступних дослідженнях.

На рис. 1 представлена внутрішня структура семифакторної моделі українськомовної методики «Шкала резильєнтності на роботі (R@WS-UA)».

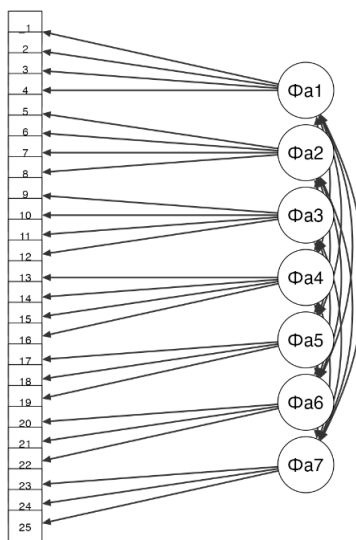


Рис. 1. Внутрішня структура українськомовної методики «Шкала резильєнтності на роботі (R@WS-UA)»

Для перевірки валідності шкал ми застосували процедуру визначення *конвергентної валідності*, що передбачає аналіз коефіцієнтів кореляції, отриманих при встановленні взаємозв'язку показників «Шкали резильєнтності на роботі» з показником загальної резильєнтності, яку ми вимірювали за допомогою «Шкали стресостійкості Конора – Девідсона-10» (CD-RISC-10).

Результати аналізу конвергентної валідності показали наявність статистично значущих позитивних кореляцій між шкалами методики R@WS-UA та показником резильєнтності (CD-RISC-10) (усі  $p < 0,001$ ). Сила зв'язків варіює від слабкої до помірної ( $r = 0,181-0,488$ ) (таблиця 4).

Таблиця 4

Результати перевірки конвергентної валідності показників R@WS-UA

Шкали методики	Резильєнтність (CD-RISC-10)
Автентичне життя	0,454***
Покликання	0,343***
Прийняття ситуації	0,413***
Управління стресом	0,271***
Орієнтація на взаємодію	0,232***
Підтримка здоров'я	0,181***
Створення соціальної підтримки	0,285***
Загальний показник резильєнтності на роботі	0,488***

\*\*\*  $p < 0.001$

Найвищі коефіцієнти кореляції виявлено для шкал «Автентичне життя» ( $r = 0,454$ ), «Прийняття ситуації» ( $r = 0,413$ ) та «Покликання» ( $r = 0,343$ ), а також для загального показника резильєнтності на роботі ( $r = 0,488$ ). Менш виражені, але значущі зв'язки, встановлено для шкал «Управління стресом» ( $r = 0,271$ ), «Створення соціальної підтримки»

( $r = 0,285$ ), «Орієнтація на взаємодію» ( $r = 0,232$ ) та «Підтримка здоров'я» ( $r = 0,181$ ). Отже, отримані результати підтверджують конвергентну валідність методики, оскільки всі її шкали узгоджено пов'язані з теоретично спорідненим конструктом резильєнтності.

#### Обмеження.

Попри отримані результати, дослідження має низку обмежень, які слід враховувати при інтерпретації даних. По-перше, наша вибірка включала 348 учасників віком 18–73 років, причому жінки становили 72,4 % респондентів, що підкреслює необхідність подальших рандомізованих досліджень для уточнення психометричних властивостей R@WS-UA у різних вікових групах з урахуванням статевих відмінностей. По-друге, не було здійснено перевірку тест-ретест надійності, що є важливим для підтвердження стійкості вимірюваного конструкта у часі, що, на наш погляд, потребує подальших досліджень для підтвердження довгострокової надійності української версії R@WS-UA. По-третє, хоча результати конфірмаційного факторного аналізу загалом підтвердили адекватність 7-факторної моделі, окремі індекси відповідності (зокрема CFI) виявилися дещо нижчими за рекомендовані порогові значення, що може свідчити про необхідність подальшого уточнення структури моделі.

#### Висновки.

У результаті дослідження було здійснено адаптацію україномовної версії методики «Шкала резильєнтності на роботі» (R@WS-UA) та перевірено її основні психометричні характеристики. Отримані результати засвідчили високу внутрішню узгодженість шкали, достатній рівень дискримінативності пунктів та прийнятну відповідність факторної структури теоретичній моделі.

Результати експлораторного та конфірмаційного факторних аналізів підтвердили семифакторну структуру методики, що узгоджується з авторською концепцією. Встановлені статистично значущі позитивні кореляції з показником загальної резильєнтності підтверджують конвергентну валідність інструменту.

Отже, методика R@WS-UA може бути рекомендована як надійний і валідний інструмент для оцінки резильєнтності працівників у комерційних організаціях.

**Перспективи подальших досліджень.** Перспективи подальших досліджень пов'язані з розширенням сфер застосування методики R@WS-UA, зокрема її апробацією в інших професійних контекстах. Особливий інтерес становить використання методики у сфері освіти, де вивчення резильєнтності педагогічних працівників є актуальним в умовах підвищених професійних навантажень та змін у освітньому середовищі. Також доцільним є проведення досліджень у державному секторі та некомерційних організаціях з метою перевірки універсальності та стабільності психометричних характеристик методики в різних організаційних умовах.

#### Література

1. Креденцер, О. (2024). Основні підходи до аналізу поняття «резильєнтність» в сучасній організаційній психології. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 33(3-4), 124-136. <https://doi.org/10.31108/2.2024.3.33.11>
2. Креденцер, О., & Чорний, П. (2025). Резильєнтність на робочому місці як чинник суб'єктивного благополуччя персоналу бізнес-організацій: теоретичний аналіз. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 35(2), 128-137. <https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.11>
3. Місайлова, К., Лавриненко, Д., Креденцер, О. (2025). Шкала резильєнтності на робочому місці (R@W SCALE): адаптація та психометричні властивості. *Наука і освіта*, 4, 60-69. <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2025-4-7>
4. Школіна, Н.В., Шаповал, І.І., Орлова, І.В., Кедик, І.О., & Станіславчук М.А. (2020). Адаптація та валідизація україномовної версії шкали Стресостійкості Коннора – Девідсона-10 (CD-RISC-10): апробація у хворих на анкілозивний спондиліт. *Rheumatology*, 80, 66–72. <https://doi.org/10.32471/rheumatology.2707-6970.80.15236>
5. Clark, L. A., & Watson, D. (2019). Constructing validity: New developments in creating objective measuring instruments. *Psychological assessment*, 31(12), 1412-1427. <https://doi.org/10.1037/pas0000626>
6. Greco, P. B. T., Munhoz, O. L., Junior, E. P., McEwen, K., & Magnago, T. S. B. S. (2024). Translation and cross-cultural adaptation of the Resilience at Work Scale into Brazilian Portuguese. *Texto & Contexto – Enfermagem*, 33, e20230220. <https://doi.org/10.1590/1980-265x-tce-2023-0220en>

7. Hartwig, A., Clarke, S., Johnson, S., & Willis, S. (2020). Workplace team resilience: A systematic review and conceptual development. *Organizational Psychology Review*, 10(3–4), 169–200. <https://doi.org/10.1177/2041386620919476>
8. Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). *Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit*. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53–60. <https://doi.org/10.21427/D79B73>
9. Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543–562. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00164>
10. Malik, P., & Garg, P. (2018). Psychometric Testing of the Resilience at Work Scale Using Indian Sample. *Vikalpa*, 43(2), 77–91. <https://doi.org/10.1177/0256090918773922>
11. Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
12. Mehta, M., Pancholi, G., & Saxena, D. (2024). Organizational resilience and sustainability: a bibliometric analysis. *Cogent Business & Management*, 11, 1.2294513, DOI: 10.1080/23311975.2023.2294513
13. Robertson, I.T., Cooper, C.L., Sarkar M., & Curran, T. (2015). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 533–562.
14. Rutter, M. (2012). Resilience as a dynamic concept. *Development and Psychopathology*, 24(2), 335–344. <https://doi.org/10.1017/S0954579412000028>
15. Winwood, P. C., Colon, R., & McEwen, K. (2013). A practical measure of workplace resilience: Developing the resilience at work scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(10), 1205–1212.

## References

1. Kredentser, O. (2024). Osnovni pidkhody do analizu ponyattya «rezylyentnist» v suchasni organizatsiini psykholohii [Basic approaches to the analysis of the concept of "resilience" in modern organizational psychology]. *Organizatsiina psykholohia. Ekonomichna psykholohia*, 33(3-4), 124-136. <https://doi.org/10.31108/2.2024.3.33.11> [In Ukrainian]
2. Kredentser, O., & Chorny, P. (2025). Rezylyentnist na robochomu misti yak chynnyk subyektivnogo blagopoluchchya personalu biznes-organizatsii: teoretychnyi analiz [Resilience in the workplace as a factor of subjective well-being of business organization personnel: theoretical analysis]. *Organizatsiina psykholohia. Ekonomichna psykholohia*, 35(2), 128-137. <https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.11> [In Ukrainian]
3. Misailova, K., Lavrynenko, D., Kredentser, O. (2025). Shkala rezylyentnosti na robochomu misti (R@W SCALE): adaptatsia ta psykhometrychni vlastyvyosti [Resilience in the workplace scale (R@W SCALE): adaptation and psychometric properties]. *Nauka i osvita*, 4, 60-69. <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2025-4-7> [In Ukrainian]
4. Shkolina, N.V., Shapoval, I.I., Orlova, I.V., Kedyk, I.O., & Stanislavchuk M.A. (2020). Adaptatsia ta validyzatsia ukrainomovnoi versii shkaly Stresostiikosti Konнора – Davidsona-10 (CD-RISC-10): aprobatsia u khvorykh na ankilozyvnyi spondylit [Adaptation and validation of the Ukrainian version of the Connor-Davidson Stress Resilience Scale-10 (CD RISC-10): testing in patients with ankylosing spondylitis]. *Rheumatology*, 80, 66–72. <https://doi.org/10.32471/rheumatology.2707-6970.80.15236>
5. Clark, L. A., & Watson, D. (2019). Constructing validity: New developments in creating objective measuring instruments. *Psychological assessment*, 31(12), 1412–1427. <https://doi.org/10.1037/pas0000626>
6. Greco, P. B. T., Munhoz, O. L., Junior, E. P., McEwen, K., & Magnago, T. S. B. S. (2024). Translation and cross-cultural adaptation of the Resilience at Work Scale into Brazilian Portuguese. *Texto & Contexto – Enfermagem*, 33, e20230220. <https://doi.org/10.1590/1980-265x-tce-2023-0220en>
7. Hartwig, A., Clarke, S., Johnson, S., & Willis, S. (2020). Workplace team resilience: A systematic review and conceptual development. *Organizational Psychology Review*, 10(3–4), 169–200. <https://doi.org/10.1177/2041386620919476>
8. Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). *Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit*. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53–60. <https://doi.org/10.21427/D79B73>
9. Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543–562. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00164>
10. Malik, P., & Garg, P. (2018). Psychometric Testing of the Resilience at Work Scale Using Indian Sample. *Vikalpa*, 43(2), 77–91. <https://doi.org/10.1177/0256090918773922>
11. Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
12. Mehta, M., Pancholi, G., & Saxena, D. (2024). Organizational resilience and sustainability: a bibliometric analysis. *Cogent Business & Management*, 11, 1.2294513, DOI: 10.1080/23311975.2023.2294513
13. Robertson, I.T., Cooper, C.L., Sarkar M., & Curran, T. (2015). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 533–562.
14. Rutter, M. (2012). Resilience as a dynamic concept. *Development and Psychopathology*, 24(2), 335–344. <https://doi.org/10.1017/S0954579412000028>
15. Winwood, P. C., Colon, R., & McEwen, K. (2013). A practical measure of workplace resilience: Developing the resilience at work scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(10), 1205–1212.

## ШКАЛА РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ НА РОБОТІ (R@WS-UA)

**Інструкція:** будь ласка, прочитайте уважно наведені твердження та вкажіть міру своєї згоди з кожним із них за шкалою від 0 до 6 (0 – категорично не погоджуюсь, не погоджуюсь – 1, дещо не погоджуюсь – 2, ні погоджуюсь, ні не погоджуюсь – 3, частково погоджуюсь – 4, погоджуюсь – 5, абсолютно погоджуюсь – 6).

**Текст опитувальника:**

1. У мене є важливі основні цінності, яких я твердо дотримуюсь у роботі та житті.
2. Я знаю свої сильні сторони та роблю все, щоб регулярно використовувати їх у своїй роботі.
3. Я можу змінити свій настрій на роботі, коли мені це потрібно.
4. Я сприймаю себе та свої почуття чесно та реалістично.
5. Робота, якою я займаюся, допомагає мені досягти поставленої мети.
6. Я відчуваю, що моє місце саме там, де я працюю.
7. Робота, яку я виконую, добре відповідає моїм особистим цінностям і переконанням.
8. Загалом я ціную те, що маю в своєму робочому середовищі.
9. Коли на роботі все йде не так, зазвичай це затьмарює інші сторони мого життя.
10. Ніщо на роботі не вибиває мене з колії надовго.
11. Негативні люди на роботі зазвичай тягнуть мене вниз.
12. Коли на роботі виникають проблеми, я зосереджуюсь на пошуку рішень, а не на переживаннях стосовно цих проблем.
13. Коли я важко працюю, то обов'язково роблю перерви, щоб зберегти сили та енергію.
14. Я розробив/ла кілька надійних способів розслабитися, коли перебуваю на роботі під тиском.
15. Я розробив/ла кілька надійних способів боротьби зі стресом, викликаним складнощами на роботі.
16. Я стежу за тим, щоб моя робота не домінувала над особистим життям.
17. Я часто прошу зворотний зв'язок, щоб покращити свою продуктивність у роботі.
18. Я вірю, що надавати допомогу своїм колегам, а також просити про неї – це нормально.
19. Я не боюсь звертатись за порадою і підтримкою, коли мені це потрібно в роботі.
20. Я ретельно підтримую хороший рівень своєї фізичної форми.
21. Я дбаю про правильне та здорове харчування.
22. Підтримка фізичної форми допомагає мені впоратися з вимогами моєї роботи.
23. У мене є друзі на роботі, на яких я можу покластись і які можуть мене підтримати у разі потреби.
24. Я маю міцне та надійне оточення колег, котрі підтримують мене.
25. Моя особиста команда підтримки важлива для моєї роботи.

**Ключ для підрахунку:**

*Автентичне життя:*  $(p1+p2+p3+p4)/24*100$

*Знаходження свого покликання:*  $(p5+p6+p7+p8)/24*100$

*Прийняття ситуації:*  $(p9+p10+p11+p12)/24*100$

Питання № 9 і 11 оцінюються в зворотному порядку: «повністю згоден» дорівнює 0, а «зовсім не згоден» — 6 тощо.

*Управління стресом:*  $(p13+p14+p15+p16)/24*100$

*Налаштованість на взаємодію:*  $(p17+p18+p19)/18*100$

*Підтримка здоров'я:*  $(p20+p21+p22)/18*100$

*Побудова соціального оточення:*  $(p23+p24+p25)/18*100$

**Загальний показник резильєнтності на роботі:**

$(\text{п1}+\text{п2}+\text{п3}+\text{п4}+\text{п5}+\text{п6}+\text{п7}+\text{п8}+\text{п9}+\text{п10}+\text{п11}+\text{п12}+\text{п13}+\text{п14}+\text{п15}+\text{п16Q}+\text{п17}+\text{п18}+\text{п19}+\text{п20}+\text{п21}+\text{п22}+\text{п23}+\text{п24}+\text{п25})/150*100$

**Відомості про авторів**

**Креденцер Оксана Валеріївна**, докторка психологічних наук, професорка, провідна наукова співробітниця лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

**Kredentser, Oksana**, Dr., Prof., leading researcher, Laboratory of organizational and social psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4119-190X>

E-mail: okred278@gmail.com

**Чорний Петро Анатолійович**, аспірант лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

**Chornyi, Petro**, PhD student, Laboratory of organizational and social psychology, G. S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-7249-3668>

E-mail: peterchorny@gmail.com

Отримано 6 січня 2026 р.  
Рецензовано 27 лютого 2026 р.  
Прийнято 3 березня 2026 р.