

УДК 159.9:331.101.3
DOI 10.24195/2414-4665-2025-4-7

Кристина Місaiлова,
здобувачка вищої освіти II магістерського рівня
зі спеціальності С4 «Психологія»,
кафедра педагогіки та психології,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана,
просп. Перемоги, 54/1, м. Київ, Україна,
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-1451-8846>

Денис Лавриненко,
старший викладач кафедри педагогіки та психології,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана,
просп. Перемоги, 54/1, м. Київ, Україна,
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9306-3830>

Оксана Креденцер,
докторка психологічних наук, професорка,
завідувачка відділу соціальної психології особистості,
Інститут соціальної та політичної психології НАПН України,
Андріївська вул., 15, м. Київ, Україна,
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4119-190X>

ШКАЛА РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ (R@W SCALE): АДАПТАЦІЯ ТА ПСИХОМЕТРИЧНІ ВЛАСТИВОСТІ

Професійна резильєнтність – це ключовий фактор, що впливає на те, наскільки ефективно працівники справляються зі стресом і зберігають психологічну стабільність, однак в Україні бракує валідних інструментів для її вимірювання. Метою дослідження було здійснення українськомовної адаптації Шкали резильєнтності на робочому місці (R@W Scale; П. Вінвуд, Р. Колон, К. МакЮен (P. Winwood, R. Colon, K. McEwen, 2013) та перевірка її психометричних характеристик на вибірці працевлаштованих осіб.

Процедура адаптації включала прямий і зворотний переклад, лінгвістичне узгодження та соціокультурну адаптацію тверджень. Емпірична перевірка здійснювалася у два етапи. На першому було опитано 123 респонденти, дані яких використано для аналізу дискримінативності тверджень, внутрішньої узгодженості, факторної структури та валідності шкали. На другому етапі було залучено 78 учасників тієї ж вибірки, які повторно проходили опитування через пів року. Це дало змогу перевірити ретестову надійність і стабільність показників у часі.

У фінальній українськомовній версії шкали підтверджено 6-факторну структуру, оскільки субшкала «Взаємодія з колегами» була вилучена через її невідповідність психометричним критеріям. У результаті 6-факторна ЕФА-модель із 16 тверджень, що лягла в основу скоригованої українськомовної версії R@W Scale, пояснила 74,3% дисперсії та за-свідчила високу чистоту та стабільність факторних навантажень. CFA-модель продемонструвала високі індекси відповідності ($CFI=1,000$; $RMSEA=0,024$), а перевірка стійкості показників підтвердила їх високу стабільність у часі. Конвергентна валідність була підтверджена значущими кореляціями з показниками загальної стресостійкості та професійної життєстійкості. На основі даних, отриманих на вибірці із 123 респондентів, було сформовано процентильні норми для інтерпретації результатів.

Ключові слова: резильєнтність, життєстійкість, R@W Scale, робоче місце, робота, адаптація, шкала, психометричні властивості.

Вступ та сучасний стан досліджуваної проблеми. Професійна резильєнтність – це здатність фахівця адаптуватися до професійних стресорів і негараздів, зберігаючи ефективність діяльності та психологічний добробут. Дослідники визначають її як спроможність працювати в умовах стресу та викликів, успішно долаючи труднощі і досягаючи цілей (Кауа, 2024; Afek, 2021). Її формування зумовлено взаємодією особистісних і середовищних чинників. З одного боку, важливу роль відіграють індивідуальні риси (генетика, темпера-

мент, 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 професійної діяльності, є Resilience at Work Scale (R@W Scale) (Winwood, Colon, McEwen, 2013). Шкала активно використовується в корпоративному секторі для діагностики психологічної готовності персоналу до навантажень. Натомість в Україні спостерігається дефіцит адаптованих та валідних інструментів для оцінювання цього феномену, що частково обмежує можливості фахівців психологічної сфери точно вимірювати рівень резильєнтності та розробляти відповідні інтервенції для її підвищення, у т. ч. серед персоналу.

Шкала резильєнтності на робочому місці (R@W Scale), розроблена у 2013 році П. Вінвудом, Р. Колон та К. МакЮен. Інструмент 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 і 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 команді;
6. Піклування про здоров'я (Staying Healthy) – відображає зусилля працівника щодо збереження фізичного добробуту;
7. Побудова мереж (контактів) (Building Networks) – оцінює наявність та ефективність соціальної підтримки в робочому середовищі.

Кожне твердження оцінюється за 7-бальною шкалою Лікерта, 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 було підтверджено в дослідженні. Зокрема, в оригінальному дослідженні, проведеному на австралійській вибірці, шкала продемонструвала високу внутрішню узгодженість ($\alpha = 0,84$) і підтверджену факторну структуру із семи факторів, які пояснюють 67% дисперсії даних (Winwood, Colon, McEwen, 2013). Крім того, результати шкали 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 (Ibrahim, Hussein, 2024).

У контексті адаптації R@W Scale до українського середовища вибір цього інструменту обґрунтований його спрямованістю на оцінення 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. Колон та К. МакЮен, із забезпеченням її адекватних психометричних характеристик.

Для досягнення поставленої мети необхідно було розв'язати низку послідовних дослідницьких завдань. По-перше, здійснити переклад, лінгвістичне узгодження та соціокультурну 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 надійність шкали. По-шосте, на основі емпіричних даних сформувати тестові норми.

Методи та вибірка дослідження. Дослідження проводилося у два етапи. На першому етапі (квітень 2025 р.) було проведено процедуру прямого та зворотного перекладу шкали з англійської мови із залученням фахівців, які володіють мовою на рівнях B2 та C1 відповідно; здійснено первинну апробацію шкали в межах пілотного дослідження; визначено психометричні характеристики, зокрема внутрішню узгодженість, факторну структуру, конвергентну та критеріальну валідність і сформовано 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 (79,7% жінок та 20,3% чоловіків). Віковий діапазон учасників становив від 19 до 75 років, за середнього значення віку 38,9 р. 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 у вибірці 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 засобами «Google Forms», було представлено набір психодіагностичних методик, включаючи шкалу резильєнтності

на робочому місці (R@W Scale) та інструментів, що дозволили підтвердити її конвергентну валідність:

– Шкала стресостійкості Коннор-Девідсона (CD-RISC-10; адаптація Н. Школіної) (Школіна та ін., 2023);

– Опитувальник професійної життєстійкості (О. Кокун) (Кокун, 2021).

Результати дослідження. Статистичний аналіз результатів здійснювався з використанням програмного забезпечення jamovi 2.4.8. Пакет SEM 1.2.5 використовувався для проведення конфірмаційного факторного аналізу (КФА) та визначення інваріантності вимірювань.

Результати дискримінаційного аналізу за коефіцієнтом дельта Фергюсона (δ Фергюсона) засвідчили високу психометричну якість інструменту. Зокрема, 14 тверджень мали значення в межах 0,69–0,79, що відповідає достатньому рівню. Решта тверджень продемонстрували високий рівень, перевищивши поріг $\delta=0,8$. Середнє значення коефіцієнта для всієї шкали становило 0,78, що є досить високим. Жодне з тверджень не наблизилось до критичного порогового значення, що могло би свідчити про одноманітність відповідей.

Для визначення внутрішньої структури шкали було проведено експлораторний (ЕФА) та конфірмаційний (КФА) факторний аналіз. Перевірка придатності даних до факторизації за тестом сферичності Бартлетта ($p<0,001$) 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. Результати первинного ЕФА засвідчили 71% загальної дисперсії для 7-факторної моделі, що свідчить про високий рівень адекватності факторної структури. Проте твердження 2, 9, 15 та 16 виявили недостатньо виражене та/або додаткове факторне навантаження на інші компоненти, що ускладнювало їх однозначну ін-

терпретацію. З метою покращення чистоти факторної структури ми почали процедуру вилучення цих тверджень. У таблиці 1 представлено фінальну модель факторної структури шкали після видалення чотирьох тверджень, яка складається з 16 пунктів, що 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.

На високу якість остаточної внутрішньої структури вказують і показники КФА, які наведені у вигляді візуалізованої КФА-моделі на рисунку 1. Перевірка структури відбувалась засобами jamovi, методом моделювання структурними рівняннями (SEM). Після вилучення чотирьох проблемних тверджень та повторної перевірки структури за допомогою робастного методу зважених найменших квадратів (WLSM) 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 статистично високий 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).

На діаграмі зображено 6 латентних факторів (субшкали 1–6), що відповідають концептуальним субшкалам R@W Scale. Наявність двонапрямлених стрілок

Таблиця 1

Остаточна внутрішня структура українськомовної версії R@W Scale

№ твердж.	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 сьогодні	0,661					
2	Життя сьогодні	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
Відсоток від загальної дисперсії		17,60	15,91	11,81	10,63	9,83	8,49

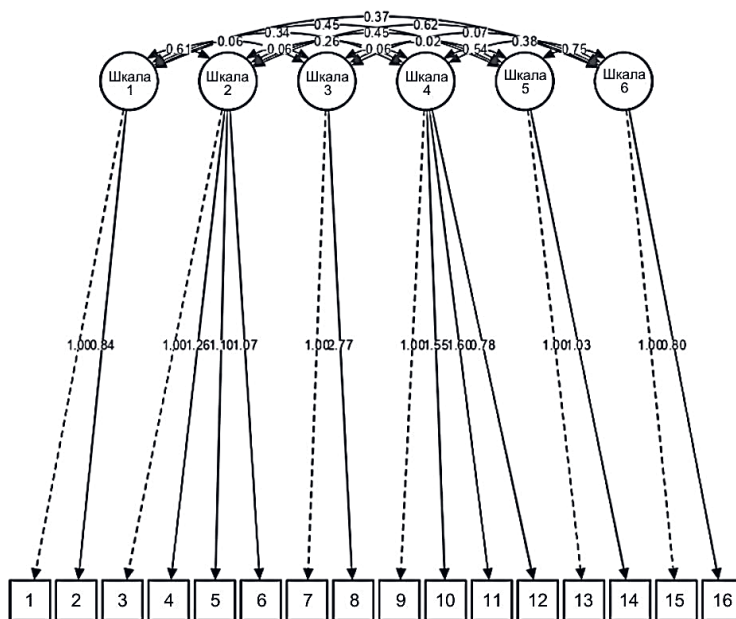


Рис. 1. Графічна модель КФА

між факторами вказує на корельованість латентних конструкцій, що узгоджується з багатовимірною структурою шкали. Візуальна структура графіка також підтверджує, що кожне твердження чітко навантажується на один латентний фактор, без суттєвого кросфакторного 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 зі субшкал, а також для загального рівня шкали. Надійність-стійкість шкал перевірялася за процедурою ретесту (семимісячний інтервал між вимірюваннями). Результати представлено в табл. 2. У повторному вимірюванні, яке проводилося в листопаді 2025 р., взяли участь 78 тих самих учасників, які проходили первинне опитування у квітні 2025 р.

Загальний інтегральний показник рівня резильєнтності на робочому місці демонструє прийнятну та високу надійність як за критерієм внутрішньої узгодженості, так і за критерієм стійкості (ретестової надійності). Для більшості субшкал коефіцієнти первинних показників та показників, отриманих у ретесті, також демонструють прийнятний або високий рівень вну-

трішньої узгодженості. Натомість невисокі значення для субшкал «Життя сьогоднішнім», «Бачення перспектив» та «Піклування про здоров'я» можуть бути зумовлені малою 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 їх позитивного впливу на загальну структуру. Однак доцільно окремо підкреслити, що субшкала «Бачення перспектив», зважаючи на її низьку внутрішню узгодженість ($\alpha=0,432$ та $\omega=0,443$), має лише індикативне значення та не може використовуватися як самостійний діагностичний показник.

Для перевірки валідності українськомовної версії шкали нами була проведена процедура визначення конвергентної та критеріальної валідності. Для перевірки конвергентної валідності R@W Scale, ми вибрали два інструмента, що теоретично близькі до конструкта резильєнтності в робочому середовищі. Перед розрахунком ми перевірили дані на нормальність розподілу за критерієм Шапіро-Вілка, що показав значущу відмінність на рівні $>0,05$ за всіма досліджуваними шкалами. Ураховуючи цей показник, кореляційні зв'язки були розраховані за критерієм Спірмена. Результати кореляційного аналізу наведено в табл. 3.

Таблиця 2

Результати перевірки показників R@W Scale на надійність-узгодженість і надійність-стійкість

Шкала	№ тверджень	Первинні показники		Показники за ретестом	
		Альфа Кронбаха	Омега Макдональда	Альфа Кронбаха	Омега 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
Бачення 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 на робочому місці		0,811	0,839	0,790	0,820

Таблиця 3

Результати перевірки конвергентної валідності R@W Scale

Назва інструмента	Назва шкали	Підшкали україномовної версії RAW-Scale						
		Загальний показник	Життя сьогоднішнім	Знаходження свого покликання	Бачення перспектив	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**
«Опитувальник професійної життєстійкості» (О. Кокун)	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 компонента професійної життєстійкості	0,415***	0,252***	0,432***	-0,056	0,312***	0,310***	0,166
	Рівень мотиваційного компонента професійної життєстійкості	0,386***	0,403***	0,493***	-0,175	0,223*	0,255**	0,170
	Рівень соціального компонента професійної життєстійкості	0,426***	0,280**	0,321***	-0,147	0,376***	0,322***	0,260**
	Рівень власне професійного компонента професійної життєстійкості	0,365***	0,338***	0,430***	-0,205*	0,252**	0,224*	0,257**

Примітка: * – взаємозв'язок значущий за $p < .05$; ** – взаємозв'язок значущий за $p < .01$; *** – взаємозв'язок значущий за $p < .001$

Отримані результати свідчать про хорошу конвергентну валідність українськомовної версії шкали, оскільки більшість її компонентів демонструють статистично значущі зв'язки з двома теоретично суміжними конструктами. Загальний показник резильєнтності на робочому місці має прямі значущі зв'язки як із рівнем стресостійкості ($p < .001$), так і з загальним індексом професійної життєстійкості ($p < .001$). Субшкали R@W Scale, 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 субшкали «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 слабку узгодженість із 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 професійним стажем. Аналіз показав статистично значущі вікові відмінності за загальним показником резильєнтності на робочому місці ($F=2,743$; $p=0,03$): рівень резильєнтності зростає від молодших груп до категорії 45–54 роки, яка продемонструвала найвищі середні значення, після чого спостерігалось помірне зниження в групі 55+. Подібні вікові ефекти були виявлені також для субшкал «Життя сьогоднішнім» та «Знаходження свого покликання». Для інших субшкал істотних вікових відмінностей не виявлено ($p > 0,05$). Аналогічні результати отри-

mano під час аналізу груп, сформованих за трудовим стажем. Найнижчий рівень резильєнтності спостерігається в 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.

Таким чином, наше дослідження показало, що українська версія R@W Scale добре корелює з подібними психологічними показниками (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 стабільність показників у часі та переконатися в надійності шкали. Результати аналізу представлено в табл. 4.

Коефіцієнти кореляції для всіх субшкал виявилися високими та значущими на рівні $p < .001$, що свідчить про надійність інструмента та відтворюваність результатів у часі. Усі отримані значення демонструють, що

Таблиця 4

Результати порівняльного кореляційного аналізу підшкал RAW-Scale

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

Примітка: *** – взаємозв'язок значущий за $p < .001$

інструмент здатний точно та послідовно відтворювати результати під час повторного вимірювання, а отже, відповідає вимогам ретестової надійності.

Для проведення стандартизації R@W Scale була використана вибірка зі 123 працевлаштованих осіб. Стандартизація дає можливість установити тестові норми, необхідні для інтерпретації індивідуальних результатів у процесі діагностики. У табл. 5 представлено описові статистики R@W Scale. Відповідно до критерію М. Плохинського, емпіричні значення асиметрії та ексцесу вважаються прийнятними, якщо вони не перевищують утричі величину їх стандартних помилок.

Оцінка нормальності розподілів за критерієм Шапіро-Вілка засвідчила статистично значуще відхилення показників від нормального розподілу ($p < 0,05$). Додаткове

підтвердження цьому надають коефіцієнти асиметрії (А) та ексцесу (Е). В ідеалі їхні значення мають наближатися до нуля, однак у більшості субшкाल 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. З огляду на це подальша стандартизація була здійснена на основі непараметричного підходу – методом процентильного розподілу. Результати розрахунку тестових норм для кожної шкали представлено в табл. 6.

Також у табл. 7 представлено інтерпретацію високих і низьких значень за кожною підшкалою українськомовної версії Шкали резильєнтності на робочому місці (R@W Scale).

Таблиця 5

Описові статистики українськомовної версії шкали

Описові статистики	Показники українськомовного варіанту шкали						
	Загальний рівень резильєнтності на робочому місці	Життя сьогоднішнім	Знаходження свого покликання	Бачення 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 (А)	-0,699	-1,10	-0,994	0,199	-0,496	-0,695	-1,15
Стандартна помилка асиметрії (mА)	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218	0,218
Коефіцієнт ексцесу (Е)	0,788	1,19	0,747	-0,279	-0,140	0,476	1,22
Стандартна помилка ексцесу (mЕ)	0,433	0,433	0,433	0,433	0,433	0,433	0,433
Шапіро-Вілка 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

Таблиця 6

Тестові норми українськомовної версії R@W Scale

Шкали							Рівень індивідуального результату
Загальний рівень резильєнтності на робочому місці	Життя сьогоднішнім	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

Таблиця 7

Інтерпретація індивідуальних рівнів за шкалами українськомовної версії R@W Scale

Назва шкали	Рівень індивідуального результату	
	Низький	Високий
1	2	3
Загальний рівень резильєнтності на робочому 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

1	2	3
Життя сьогоднішнім	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
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 компонент прийняття виклику та емоційної залученості
Бачення перспектив	Низькі бали можуть указувати 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 (тайм-менеджмент, 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 в налагодженні контактів або низьку відкритість до взаємодії, що зменшує професійну стійкість	Здатність створювати підтримувальні професійні зв'язки, звертатися по допомогу, брати участь у професійних спільнотах, що формує додаткову буферну зону проти стресу

Обговорення. Основною метою цього дослідження була адаптація та психометрична перевірка українськомовної версії Шкали резильєнтності на робочому місці (R@W Scale). Отримані результати підтвердили теоретично очікувану багатофакторну структуру методики, що частково узгоджується з початковою моделлю авторів оригінальної версії. Проведений ЕФА засвідчив високий відсоток поясненої дисперсії та дозволив виокремити шість структурних компонентів резильєнтності на робочому місці, а вилучення пунктів із перехресними навантаженнями підвищило чистоту та стабільність факторної моделі. КФА також продемонстрував добру відповідність даних теоретичній моделі, що узгоджується з міжнародними дослідженнями, де багатовимірною структурою R@W Scale підтверджувалась у різних професійних групах.

Показники внутрішньої узгодженості знаходилися на високому рівні, що свідчить про достатню однорідність тверджень всередині субшкал та загалом відповідність інструмента психометричним стандартам. Часова стабільність шкали була підтверджена результатами повторного вимірювання у підвибірці з 78 осіб, що демонструє надійність шкали у динаміці та дозволяє використовувати її для відстеження змін резильєнтності у працівників.

Конвергентна валідність підтверджена значущими кореляціями з показниками загальної стресостійкості та професійної життєстійкості, що відповідає теоретичним очікуванням та результатам зарубіжних досліджень, де резильєнтність розглядається як ключовий ресурс подолання професійного стресу й адаптації.

Невисокі або негативні кореляції між субшкалою «Бачення перспектив» R@W Scale та показниками професійної життєстійкості можуть свідчити про відмінність в їх концептуальному фокусі. Якщо професійна життєстійкість відображає інтегральну здатність фахівця підтримувати ефективне функціонування в умовах стресу, спираючись на когнітивно-поведінкові стратегії саморегуляції, то «Бачення перспектив» орієнтоване переважно на емоційно-реактивний компонент – емоційне реагування на робочі ситуації. Така спрямованість на афективно-оцінювальну площину може зумовлювати слабший зв'язок із більш операціоналізованими показниками професійної життєстійкості, що передбачають поведінкову та когнітивну гнучкість у професійних контекстах. Відповідно, субшкала «Бачення перспектив» може розглядатися як додатковий, індикативний маркер емоційного виміру резильєнтності, а не її структурного ядра.

Додатково були розроблені процентильні норми для інтерпретації показників на основі вибірки зі 123 респондентів, що забезпечує можливість практичного застосування шкали в різних організаційних контекстах. У перспективі варто розглянути можливість формування норм для окремих професійних груп, оскільки рівень резильєнтності може відрізнятися залежно від специфіки роботи.

Водночас дослідження має низку обмежень. По-перше, вибірка була сформована за принципом доступності, що може вплинути на репрезентативність отриманих висновків. По-друге, значна частина даних ґрунтується на самозвіті, що створює ризики соціальної

бажаності та індивідуальних упереджень. По-третє, тест-ретест проводився на частині учасників, що зменшує можливості для аналізу інваріантності моделі.

Загалом, результати дослідження свідчать, що адаптована R@W Scale є психометрично надійним, валідним і структурно стабільним інструментом для оцінювання професійної резильєнтності українських працівників.

Висновки. Професійна резильєнтність є важливою характеристикою, що відображає здатність працівника ефективно адаптуватися до стресових умов, підтримувати психологічну рівновагу та відновлюватися після навантажень. Для її оцінювання в міжнародній практиці широко використовується Шкала резильєнтності на робочому місці (R@W Scale), яка до цього часу не мала психометрично обґрунтованої українськомовної версії. У межах дослідження було здійснено адаптацію цього інструмента до українськомовного та соціокультурного контексту, який в остаточному варіанті складається із 16 тверджень та охоплює ключові компоненти професійної резильєнтності. За результатами конфірмаційного факторного аналізу в українськомовній версії підтверджено 6-факторну структуру, з моделі було вилучено субшкалу «Взаємодія з колегами» (Interacting Cooperatively), яка не відповідала критеріям надійності. Українськомовна версія R@W Scale з детальним описом скорингу пред-

ставлена в Додатку. Загалом, адаптована шкала може бути корисною в дослідницькій практиці, кадровій діагностиці, програмах розвитку персоналу та оцінюванні ефективності інтервенцій, спрямованих на підвищення стресостійкості та психологічного добробуту працівників. Водночас обмеженням адаптації є недостатня репрезентативність вибірки за критерієм статі, що зумовлює необхідність розглядати отримані нормативні значення як попередні; вони потребують подальшої верифікації на стратифікованій репрезентативній вибірці для забезпечення їх валідності та узагальнюваності.

Оброблення результатів. Розрахунок здійснюється шляхом додавання кількості балів, отриманих за кожне твердження. Для всіх тверджень використовується прямий підрахунок балів (0=0, 1=1, 2=2 і т.д.), окрім тверджень 7 та 8, які розраховуються реверсно (0=6, 1=5, 2=4 і т.д.). Значення рахуються для кожної окремої субшкали та загального показника:

Життя сьогоднішнім – сума 1–2

Знаходження свого покликання – сума 3–6

Бачення перспектив – сума 7–8

Управління стресом – сума 9–12

Піклування про здоров'я – сума 13–14

Побудова мереж (контактів) – сума 15–16

Загальний рівень резильєнтності на робочому місці – сума 1–16

Додаток

Шкала резильєнтності на робочому місці (R@W Scale)

Інструкція. Будь ласка, прочитайте уважно наведені твердження та вкажіть міру своєї згоди з кожним із 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 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							

* Твердження пронумеровано відповідно до остаточної українськомовної версії шкали

Обмеження щодо використання. Нормативні значення шкали варто розглядати як попередні, а виведення усталених норм потребує стратифікованого підходу до формування вибірки, що планується реалізувати в подальших дослідженнях.

Адаптацію шкали та її психометричне оцінювання проведено авторами виключно з науково-дослідницькою метою, що не передбачає отримання будь-якої комерційної вигоди. У разі використання шкали з тією самою метою необхідно посилається не лише на цю статтю, а й на джерело оригіналу (Winwood, Colon, McEwen, 2013). Будь-які варіанти комерційного використання як адаптованої, так і оригінальної шкали заборонено умовами використання R@W Scale для дослідницьких цілей, отриманих авторами від власників прав на шкалу.

Use restrictions. The normative scale values should be considered preliminary, and the derivation of established norms requires a stratified approach to sample formation, which is planned to be implemented in further studies.

The adaptation of the scale and its psychometric evaluation were carried out by the authors solely for scientific and research purposes, which does not imply any commercial benefit. When using the scale for the same purpose, it is necessary to refer not only to this article, but also to the original source (Winwood, Colon, McEwen, 2013). Any commercial use of both the adapted and original scales is prohibited by the terms of use of the R@W Scale for research purposes, obtained by the authors from the owners of the rights to the scale.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кокун О. Опитувальник професійної життєстійкості (українська версія). *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2021. № 1. <https://doi.org/10.52363/dcpp-2021.1.8>
2. Школіна Н. В., Шаповал І. І., Орлова І. В., Кедик І. О., Станіславчук М. А. Адаптація та валідація україномовної версії Шкали стресостійкості Коннор–Девідсона-10 (CD-RISC-10). *Український ревматологічний журнал*. 2023. № (80). С. 72–77. <https://doi.org/10.32471/rheumatology.2707-6970.80.15236>
3. Afek A., et al. Psychological resilience, mental health, and inhibitory control among youth and young adults under stress. *Frontiers in Psychiatry*. 2021. № 11. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.608588>

4. 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, № 1. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18507-9>

5. Kaya A. The association between transformational leadership and teachers' creativity: professional resilience and job satisfaction as mediators. *Frontiers in Psychology*. 2024. Vol. 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1514621>

6. Winwood P. C., Colon R., McEwen K. A Practical Measure of Workplace Resilience. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2013. Vol. 55, № 10. P. 1205–1212. <https://doi.org/10.1097/jom.0b013e3182a2a60a>

REFERENCES

1. Kokun, O. M. (2021). Opytvalnyk profesiinoi zhyt-tiestiikosti (ukrainska versii) [Professional resilience questionnaire (Ukrainian version)]. *Disaster and crisis psychology problems*, 1, 90–104. <https://doi.org/10.52363/dcpp-2021.1.8> [in Ukrainian].
2. Shkolina, N. V., Shapoval, I. I., Orlova, I. V., Kedýk, I. O., & Stanislavchuk, M. A. (2023). Adaptatsiia ta validizatsiia ukrainomovnoi versii Shkaly stresostiikosti Connor–Davidson-10 (CD-RISC-10) [Adaptation and validation of the Ukrainian version of the Connor–Davidson Resilience Scale-10 (CD-RISC-10)]. *Ukrainian Rheumatology Journal*, 80, 72–77. <https://doi.org/10.32471/rheumatology.2707-6970.80.15236> [in Ukrainian].
3. Afek, A., et al. (2021). Psychological resilience, mental health, and inhibitory control among youth and young adults under stress. *Frontiers in Psychiatry*, 11, 608588. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.608588> [in English].
4. Ibrahim, B. A., & Hussein, S. M. (2024). Relationship between resilience at work, work engagement and job satisfaction among engineers: A cross-sectional study. *BMC Public Health*, 24, 1077. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-18507-9> [in English].
5. Kaya, A. (2024). The association between transformational leadership and teachers' creativity: Professional resilience and job satisfaction as mediators. *Frontiers in Psychology*, 15, 1514621. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1514621> [in English].
6. 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. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3182a2a60a> [in English].

Krystyna Misailova,

Master's Degree Candidate in Psychology (Level II),

Department of Pedagogy and Psychology,

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman,

54/1, Peremohy Ave., Kyiv, Ukraine,

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-1451-8846>

Denys Lavrynenko,

Senior Lecturer at the Department of Pedagogy and Psychology,

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman,

54/1, 54/1, Peremohy Ave., Kyiv, Ukraine,

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9306-3830>

Oksana Kredentser,

Doctor of Psychological Sciences, Professor,

Head of the Department of Social Psychology of Personality,

Institute of Social and Political Psychology of the NAPS of Ukraine,

15, Andriivska Str., Kyiv, Ukraine,

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

RESILIENCE AT WORK SCALE (R@W SCALE): VALIDATION AND PSYCHOMETRIC PROPERTIES

Professional resilience is a key factor determining how effectively employees cope with stress and maintain psychological stability; however, Ukraine lacks validated tools for its assessment. The aim of the study was to adapt the Resilience at Work Scale (R@W Scale; P. Winwood, R. Colon, K. McEwen, 2013) to the Ukrainian language and to evaluate its psychometric properties in a sample of employed adults.

The adaptation procedure included forward and backward translation, linguistic harmonization, and cultural adaptation of the items. Empirical testing was conducted in two phases. In the first phase, 123 participants completed the survey, and their data were used to assess item discrimination, internal consistency, factor structure, and validity. The second phase involved 78 respondents from the same sample who completed the questionnaire again six months later, allowing the assessment of test-retest reliability and temporal stability.

The final Ukrainian-language version of the scale confirmed the 6-factor structure, as the “Interacting Cooperatively” subscale was removed due to its non-compliance with psychometric criteria. As a result, the 6-factor EFA model with 16 items, which formed the basis of the revised Ukrainian-language version of the R@W Scale, explained 74.3% of the variance and demonstrated high purity and stability of factor loadings. The CFA model showed excellent fit indices ($CFI=1.000$; $RMSEA=0.024$), and the temporal stability analysis confirmed consistent measurement across time. Convergent validity was supported by significant correlations with measures of general stress resilience and professional resilience. Based on data from the sample of 123 participants, percentile norms were developed to facilitate the interpretation of results.

Key words: resilience, R@W Scale, workplace, work, validation, scale, psychometric properties.

Дата надходження статті: 01.12.2025

Дата прийняття статті: 22.12.2025

Опубліковано: 30.12.2025