

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Факультет психології

Кафедра соціальної психології

**Психологічне благополуччя працівників державних та приватних
установ**

Кваліфікаційна робота

Студентки 2 року ОР Магістр

(спеціальність 053 «Психологія»,

освітня програма «Психологія», заочна

форма навчання)

Стешенко Марії Євгеніївни

Науковий керівник:

вказати науковий ступінь, вчене звання та посаду

Коваленко Алла Борисівна

Роботу рекомендовано до захисту на ЕК №_

Протокол №_____ від_____ року

Завідувачка кафедри соціальної психології

_____ **Тетяна ТРАВЕРСЕ**

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНИХ ТА ПРИВАТНИХ УСТАНОВ	9
1.1. Психологічне благополуччя як наукова категорія та його місце в сучасній психології.....	9
1.2. Структура і основні компоненти психологічного благополуччя особистості.....	15
1.3. Психологічні чинники формування психологічного благополуччя працівників у державному та приватному секторах.....	21
Висновки до розділу 1.....	29
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНИХ ТА ПРИВАТНИХ УСТАНОВ	32
2.1. Опис етапів дослідження.....	32
2.2. Опис методик дослідження.....	37
2.3. Характеристика вибірки.....	45
Висновки до розділу 2.....	48
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНИХ ТА ПРИВАТНИХ УСТАНОВ	50
3.1. Загальний огляд результатів дослідження.....	50
3.2. Особливості прояву психологічного благополуччя працівників державних та приватних установ.....	64
3.3. Аналіз взаємозв'язків характеристик психологічного благополуччя працівників державних та приватних установ.....	75
Висновки до розділу 3.....	92

ВИСНОВКИ.....	95
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	101
ДОДАТКИ.....	112

ВСТУП

Актуальність дослідження. Психологічне благополуччя працівників у сучасних умовах є фундаментальним чинником ефективності трудової діяльності, стабільності колективів і стійкості організацій до соціально-економічних потрясінь. В умовах війни, яка триває в Україні, значно зросла роль людського потенціалу як головного ресурсу функціонування та відновлення держави. Соціальні трансформації, зумовлені військовими подіями, змінюють структуру ринку праці, характер професійних взаємодій і психологічні вимоги до працівників. Зростає рівень невизначеності, тривоги та емоційного виснаження, що безпосередньо впливає на якість виконання професійних обов'язків і внутрішній стан особистості. У цій ситуації психологічне благополуччя розглядається як комплексний інтегральний конструкт, що включає самоприйняття, автономію, цілеспрямованість, міжособистісні зв'язки, особистісне зростання та відчуття сенсу діяльності. Збереження та розвиток цих складових стає ключовим для адаптації працівників до умов воєнного та післявоєнного періоду.

Важливим аспектом проблеми є відмінності у психологічному благополуччі працівників державних і приватних установ. Ці дві сфери мають різну організаційну культуру, структуру управління, систему мотивації та рівень соціальної відповідальності. Державний сектор характеризується стабільністю, ієрархічністю й нормативністю, тоді як приватний – більшою динамічністю, конкуренцією та орієнтацією на результат. Такі відмінності формують різні типи психологічного клімату, різні моделі професійної взаємодії та очікування від працівників. У воєнний період ці розбіжності стають ще більш вираженими: державні установи забезпечують безперервність критичних соціальних функцій у складних умовах, а приватний сектор зіштовхується з економічними

втратами, релокацією, скороченням персоналу та необхідністю перебудови бізнес-процесів. Усе це створює специфічні умови для переживання працівниками стресу, емоційного виснаження та порушення відчуття контролю над життям.

Серед вітчизняних і зарубіжних науковців питання психологічного благополуччя працівників у професійній діяльності та його детермінант привертає значну увагу. Проблеми психологічної стійкості, гнучкості та благополуччя персоналу організацій аналізуються у працях О. Поліщук (2024), О. Савченко, Д. Лавриненка та Т. Кононенко (2022), які досліджують роль психологічної гнучкості у підтриманні ментального здоров'я персоналу. Аспекти формування психологічного благополуччя в умовах сучасних організаційних викликів розглядають К. Халімончук (2024), яка акцентує увагу на значенні благополуччя для ефективності підприємства, та Т. Чернявська (2024), яка розглядає його як предиктор професійної успішності. Вплив когнітивних схем на психологічний стан працівників вивчає О. Красуля (2024), а питання мотивації державних службовців і приватного сектору – Я. Васьковська (2024) та І. Лазебний (2025). Проблематику професійного вигорання та його психоемоційних детермінант у публічних службовців аналізує М. Губа (2024), тоді як І. Мокрушина (2024) досліджує вплив стресу на ефективність діяльності. О. Вартанова та І. Малярєнко (2024) звертають увагу на феномен корпоративного благополуччя в умовах війни, а В. Шевчук (2024) досліджує еволюцію наукових підходів до поняття «психологічне благополуччя».

Серед зарубіжних дослідників варто відзначити D. Ballard, G. Lodge та K. Pike (2025), які розробляють практичні моделі підтримки ментального здоров'я на робочому місці. Питання впливу дистанційної роботи на суб'єктивне благополуччя аналізують W. Fan і P. Moen (2023), а роль гнучкості зайнятості й безпеки роботи у підтриманні психічного

здоров'я розглядають M. Wang, M. Narcisse, K. Togher і P. McElfish (2024). Важливі аспекти впливу соціального та робочого середовища на психологічний стан працівників вивчають D. Morpkins, M. Lee та A. Malecha (2024), тоді як D. Węziak- Białowolska та ін. (2023) досліджують роль турботливого клімату на робочому місці у збереженні ментального здоров'я. Актуальні проблеми психологічного благополуччя освітян після пандемії піднімають J. Cavallari та ін. (2025).

Післявоєнне відновлення України посилює потребу в комплексному науковому аналізі феномена психологічного благополуччя у трудовій сфері. Саме психологічна стійкість і ресурсність персоналу визначатимуть здатність державних і приватних структур до ефективного відновлення, впровадження інновацій і відтворення соціальної довіри. Вивчення специфіки благополуччя працівників у різних секторах економіки дозволяє створити основу для розробки цільових психологічних програм підтримки персоналу, підвищення мотивації та профілактики професійного вигорання. Усвідомлення значущості психологічного благополуччя як інтегрального показника ментального здоров'я, ефективності й задоволеності працею робить цю тематику особливо актуальною для сучасної України, яка проходить складний шлях від виживання до відновлення й розвитку.

Мета дослідження – теоретично проаналізувати та емпірично виявити особливості психологічного благополуччя працівників державних та приватних установ.

Відповідно до мети були сформульовані **завдання дослідження**:

- 1) Провести теоретичний аналіз підходів до визначення психологічного благополуччя;
- 2) Оцінити актуальний рівень психологічного благополуччя працівників державних та приватних установ;

3) Порівняти рівень психологічного благополуччя працівників державних та приватних установ.

4) Встановити взаємозв'язки між характеристиками психологічного благополуччя працівників державних та приватних установ;

Об'єкт дослідження – психологічне благополуччя особистості.

Предмет дослідження – психологічне благополуччя працівників державних та приватних установ.

Методи дослідження включають теоретичні, емпіричні та математико-статистичні:

теоретичні – аналіз, синтез та узагальнення сучасних знань з проблематики дослідження;

емпіричні – соц-дем анкета, PWB (К. Ріфф) – оцінка рівня психологічного благополуччя за шістьма складовими, SWLS (Е. Дінер) – вимірює загальну задоволеність життям, PANAS – визначає баланс позитивних і негативних емоцій, PSS (S. Cohen) – показує рівень суб'єктивного стресу, MBI (К. Маслач) – діагностика професійного вигорання, JSS (P. Spector) – оцінка задоволеності роботою;

математико-статистичні – описова статистика, частотний аналіз, порівняння за критеріями відмінності, кореляційний аналіз.

Емпірична база дослідження. У дослідженні взяли участь 84 респонденти віком від 26 до 48 років, із середнім віком 37,7 року. До вибірки увійшли 52,4% жінок і 47,6% чоловіків, переважно з вищою освітою та досвідом роботи понад 5 років. Більшість респондентів перебували у шлюбі, що свідчить про соціальну стабільність вибірки.

Наукова новизна дослідження полягає у тому, що уточнено зміст і структуру психологічного благополуччя працюючих дорослих та вперше емпірично описано секторспецифічні профілі й систему його взаємозв'язків із задоволеністю життям, емоційними станами, сприйнятим

стресом, професійним вигоранням і задоволеністю роботою у працівників державних та приватних установ.

Теоретичне та практичне значення дослідження полягає у тому, що отримані результати поглиблюють уявлення про психологічне благополуччя як ресурс стресостійкості та запобігання професійному вигоранню в різних організаційних контекстах і можуть бути використані для розробки та корекції програм психологічної підтримки персоналу, систем мотивації та умов праці у державному й приватному секторах.

Структура та обсяг роботи. Дипломна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загального висновку, списку використаних джерел, який налічує 86 найменувань. Робота містить 35 таблиць та 6 додатків. Загальний обсяг роботи склав 121 сторінок, при цьому друкованого основного тексту 100 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНИХ ТА ПРИВАТНИХ УСТАНОВ

1.1. Психологічне благополуччя як наукова категорія та його місце в сучасній психології

Поняття психологічного благополуччя сформувалося як результат еволюції гуманістичної та позитивної психології, що відбувалася у відповідь на обмеження біхевіоризму та психоаналізу. Гуманістична психологія, започаткована працями А. Маслоу та К. Роджерса, заклала фундамент для розуміння людини як активного, самореалізованого суб'єкта, здатного до особистісного зростання, саморозвитку та осмисленого існування. Концепція організмичного оцінювального процесу Роджерса слугує методологічною основою для цілісного бачення психологічного благополуччя, яке інтегрує емоційні, когнітивні та екзистенційні аспекти особистості (Maurer & Daukantaitė, 2020). Розвиток категорії відбувався у двох взаємодоповнювальних руслах: еудаймонічному (акценти на смислі, автономії, особистісному зростанні, позитивних стосунках) та гедонічному (баланс позитивних/негативних афектів, задоволеність життям), що узгоджується з сучасними оглядами теорій і моделей суб'єктивного благополуччя та їх операціоналізацією в емпіричних дослідженнях (Пуденко, 2024).

В українському науковому дискурсі акцент на контекстуальній чутливості благополуччя посилюється аналізами впливу війни: як у класичних розвідках про «особистість у вимірах війни» з їх наголосом на переживанні втрат, екзистенційній напрузі та трансформації ціннісних орієнтацій (Коваленко, 2011), так і в сучасних емпіричних спостереженнях щодо психологічного благополуччя українців на початку

повномасштабного вторгнення, де підкреслюється роль стресу, невизначеності та соціальної підтримки у формуванні якості життя (Kovalenko & Yatsenko, 2022; Забаровська, 2024). Паралельно актуалізується мікрорівень детермінації – особистісні чинники молоді (самоефективність, резильєнтність, ціннісні орієнтації, емоційна регуляція), які модулюють взаємозв'язки між емоційним станом, смисловими орієнтаціями та відчуттям життєвої задоволеності (Кірнус, Якимчук, & Сафін, 2025).

Подальший розвиток цієї ідеї відбувся в межах позитивної психології, започаткованої М. Селігманом наприкінці ХХ століття. Цей напрям сформувався як науково обґрунтована програма дослідження людського процвітання, оптимізму та сильних сторін особистості. У сучасному дискурсі позитивної психології дедалі більше уваги приділяється її зв'язку з гуманістичними традиціями. Вказується, що позитивна психологія другого покоління (PP 2.0) повертає увагу до фундаментальних гуманістичних ідей про цілісність людського досвіду, включаючи як позитивні, так і негативні сторони життя (Wong, 2020). Такий підхід розглядає страждання та вразливість як його необхідну складову, що забезпечує глибше саморозуміння і внутрішню стійкість.

Важливою трансформацією у розвитку поняття благополуччя став перехід від гедоністичної концепції щастя – орієнтованої на отримання задоволення та зменшення болю – до евдемоністичного бачення, у якому благополуччя визначається через самореалізацію, життєві цінності та смислові орієнтири. У сучасних дослідженнях психологічне благополуччя описується як динамічний процес гармонізації протилежних полюсів людського досвіду, що включає позитивні й негативні емоції, здатність до адаптації, рефлексії та зростання (Lomas, 2016). Цей діалектичний підхід дозволив подолати обмеження ранніх теорій, які ототожнювали благополуччя виключно з позитивними емоціями.

Ключовою рисою сучасної парадигми позитивної психології є інтеграція міждисциплінарних підходів, що поєднують когнітивні, соціальні, культурні й екзистенційні аспекти функціонування людини. Як зазначає Weiting Ng (2017), дослідження благополуччя нині охоплюють соціокультурні контексти, у яких формується уявлення про гарне життя (Ng, 2017). Така еволюція концепту сприяла розумінню психологічного благополуччя як цілісної категорії, що поєднує індивідуальний досвід, соціальні відносини та культурні цінності.

У сучасному науковому дискурсі психологічне благополуччя розглядається як інтегральний критерій особистісного розвитку і життєвої компетентності. Психологічне благополуччя поєднує в собі гуманістичну ідею самореалізації з емпіричним підходом позитивної психології, формуючи концептуальну основу для розуміння оптимального функціонування людини у професійному та соціальному житті. Ця категорія сьогодні є центральною для прикладних напрямів – таких як організаційна чи психологія праці, що вивчають умови підтримання ментального здоров'я, мотивації та задоволеності життям у сучасному суспільстві (Abbas et al., 2022).

У сучасній психології поняття благополуччя представлено двома провідними теоретичними традиціями гедоністичною та евдемоністичною, які формують різні, але взаємодоповнювальні уявлення про природу людського добробуту. Гедоністичний підхід, започаткований роботами Д. Канемана та Е. Дінера, орієнтований на суб'єктивне відчуття щастя, задоволеності життям та домінування позитивних емоцій над негативними. У цьому контексті благополуччя розуміється як результат оцінки власного життя через призму приємних переживань і задоволення потреб. Протилежний за акцентами евдемоністичний підхід, сформований у межах гуманістичної традиції К. Ріфф та М. Селігмана, трактує благополуччя як процес реалізації потенціалу особистості, прагнення до

смислу, цілей та доброчесності, що виходить за межі миттєвого емоційного стану (Ryff, Boylan & Kirsch, 2021).

Найбільш відомою емпіричною реалізацією гедоністичного підходу є теорія суб'єктивного благополуччя Е. Дінера, що включає три компоненти: життєву задоволеність (когнітивний аспект), позитивні емоції та низький рівень негативних емоцій (афективний аспект). Ця трикомпонентна модель залишається центральною у вимірюванні «щастя» як суб'єктивного стану людини, хоча останні дослідження демонструють, що не охоплює важливих вимірів особистісного зростання і смислу життя (Giuntoli & Vidotto, 2019).

На відміну від цього, евдемоністичний підхід базується на моделі психологічного благополуччя К. Ріфф, у якій благополуччя описується як функція розвитку особистості. Згідно з цією моделлю, благополуччя визначається через автономію, позитивні стосунки, компетентність, самоприйняття, цілеспрямованість і самозростання. У сучасних дослідженнях доведено, що саме ці виміри пов'язані з більш стабільними формами внутрішнього задоволення, життєстійкістю та адаптацією до стресу, тоді як гедоністичні емоції часто мають короткочасний ефект (Parameswaran, 2022).

Значний внесок у поєднання цих підходів здійснив М. Селігман, який розробив PERMA-модель позитивного функціонування, що об'єднала гедоністичні (емоції, залученість) та евдемоністичні (смысл, досягнення, стосунки) компоненти благополуччя. Дослідження останніх років підтверджують валідність цієї моделі, демонструючи, що поєднання емоційної насолоди з особистісним зростанням створює найбільш стійкий стан процвітання (Heshmati et al., 2023; Nur'aini & Mulyana, 2024). Застосування цієї концепції у різних культурах та сферах (освіта, праця, туризм, здоров'я) доводить її універсальність як інтегральної моделі психологічного функціонування людини.

Останні дослідження демонструють, що сучасна психологія дедалі частіше відходить від редукаціоністського бачення благополуччя як короткочасного емоційного стану. Натомість розглядається як інтегральний показник розвитку особистості, що охоплює когнітивні, емоційні, соціальні та духовні виміри існування людини. Підхід, який інтегрує гедоністичну і евдемоністичну перспективи, відображає сучасну тенденцію до розуміння благополуччя як «flourishing» – процесу розкриття людського потенціалу в умовах гармонійної взаємодії із собою та світом (Pancheva, Ryff & Lucchini, 2020; Filep, Moyle & Skavronskaya, 2022).

У трудовій сфері психологічне благополуччя розглядається як її внутрішня передумова, що визначає рівень адаптації, мотивації та професійної стійкості. Психологічне благополуччя інтегрує емоційні, когнітивні та соціальні ресурси особистості, які забезпечують здатність підтримувати внутрішню рівновагу та ефективно взаємодіяти з робочим середовищем навіть у складних чи стресових ситуаціях (Yang et al., 2024).

Дослідження сучасних організаційних систем показують, що високий рівень благополуччя працівників позитивно впливає на продуктивність праці, задоволеність роботою, залученість і якість міжособистісних відносин у колективі. Психологічне благополуччя виступає також медіатором між емоційним станом працівника та його трудовою ефективністю, оскільки створює умови для прояву внутрішньої мотивації, довіри та ініціативності (Yang et al., 2024).

Відповідно до положень теорії самодетермінації, задоволення базових психологічних потреб у компетентності, автономії та взаємопов'язаності є фундаментом внутрішньої мотивації та професійного процвітання. Сучасні емпіричні дані свідчать, що реалізація цих потреб у робочому середовищі підвищує рівень психологічного благополуччя, сприяє кращому фізичному здоров'ю та зміцнює професійну

мотивацію (Padilla-Angulo et al., 2023). Такі результати вказують на те, що благополуччя має мотиваційний вимір, пов'язаний із прагненням до розвитку та самореалізації у професійній діяльності.

Дослідження у сфері управління персоналом підтверджують, що високий рівень благополуччя сприяє внутрішній мотивації, задоволеності роботою та відчуттю сенсу праці. Працівники, які мають позитивне ставлення до своєї діяльності, проявляють більшу професійну відповідальність і залученість у процес досягнення цілей організації (Tiwari et al., 2023). Розвинене психологічне благополуччя також знижує ризик професійного вигорання, підвищує стійкість до конфліктів і підтримує здатність до ефективної комунікації.

Значущим аспектом психологічного благополуччя є його вплив на розвиток професійної ідентичності та задоволеність базових потреб у самореалізації. Дослідження у сфері освіти доводять, що у підприємницькому середовищі, де задоволення потреби в автономії та компетентності є передумовою високої мотивації та загального життєвого задоволення (Padilla-Angulo et al., 2023).

Психологічне благополуччя також відіграє важливу роль у забезпеченні балансу між роботою та особистим життям. Сучасні дослідження вказують, що гармонійне поєднання професійної та приватної сфер сприяє підвищенню загального життєвого задоволення та профілактиці хронічного стресу (Hasan et al., 2020). Саме через цей баланс благополуччя стає системним чинником, який охоплює соціальну й емоційну сфери життя людини.

У прикладній психології поняття психологічного благополуччя має особливе значення для організаційної, соціальної та трудової галузей, оскільки відображає цілісність особистісного розвитку та його зв'язок із професійною ефективністю. Отже, благополуччя постає як інтегральний показник зрілості особистості, її здатності до саморозвитку,

відповідальності та продуктивної взаємодії з професійним середовищем (Pradenas et al., 2021).

1.2. Структура і основні компоненти психологічного благополуччя особистості

Розуміння феномену психологічного благополуччя спирається на низку концептуальних моделей, серед яких центральне місце посідають багатовимірні модель К. Ріффа, PERMA-модель М. Селігмана та інтегративна модель здоров'я М. Хубера. Ці підходи поєднує ідея про те, що благополуччя відображає повноцінне функціонування особистості у взаємопов'язаних вимірах: емоційному, когнітивному, поведінковому, соціальному та екзистенційному.

У воєнних умовах багатовимірність досвіду благополуччя проявляється особливо чітко: окремі компоненти зберігають відносну стійкість завдяки соціальній підтримці, смислотворенню та практикам саморегуляції, тоді як інші компоненти демонструють варіативність під впливом стресу, невизначеності та змінених навчально-професійних режимів. Емпіричні спостереження щодо психологічних станів і суб'єктивного благополуччя жінок у період воєнного стану конкретизують емоційний і когнітивний блоки, висвітлюючи зв'язок між афективними флуктуаціями, почуттям контролю та відчуттям життєвої задоволеності (Попович, 2024). Гендерно чутливі описи молоді під час війни підсилюють соціально-ідентичнісну складову благополуччя, акцентуючи взаємодію позитивних стосунків, підтримки, залученості та доступу до ресурсів (Главацька, 2024).

На рівні регулятивних і поведінкових компонентів важливими виявляються освітньо-організаційні контексти: змішане навчання впливає на показники емоційної стабільності, залученості й автономії, що опосередковано віддзеркалюється у суб'єктивному благополуччі студентів

(Радченко & Прожога, 2025), тоді як спортивно-ігрова і регулярна фізична активність підсилюють позитивний афект, знижують стресове навантаження і підтримують відновлювальні механізми, релевантні компонентам PERMA та підшкалам Ріффа (Шкондя, Рогаль, & Чхань, 2024; Коваленко, 2024).

Практичні технології підтримки позитивного психічного здоров'я, спрямовані на різні цільові групи населення у воєнний і післявоєнний періоди, показують, як інтервенції на рівні навичок саморегуляції, соціальної підтримки, сенсоцентричних і поведінкових практик можуть адресно підсилювати окремі компоненти благополуччя – від позитивних емоцій і залученості до відчуття автономії та життєвого смислу (Сердюк et al., 2024). У специфічних умовах підтриманого проживання для людей з інвалідністю структура благополуччя додатково залежить від показників соціальної інтеграції, доступності ресурсів і якості міжособистісних зв'язків, що підкреслює системну єдність індивідуальних і середовищних детермінант (Демчина, 2025).

Однією з найвпливовіших моделей є багатовимірна модель К. Ріффа, що визначає шість взаємопов'язаних складових психологічного благополуччя: самоприйняття, позитивні стосунки з іншими, автономію, життєву мету, особистісне зростання та володіння середовищем. Сучасні психометричні дослідження підтверджують адекватність і стабільність цієї структури у різних культурах, підкреслюючи, що благополуччя має складну ієрархічну будову, де кожен компонент виступає окремою, але взаємозалежною підсистемою (García et al., 2023). Подібні результати отримані і в масштабних європейських вибірках, що підтверджують багатовимірність конструкту благополуччя та його тісний зв'язок із соціальною підтримкою, резилієнтністю й психічним здоров'ям (Tibubos & Reinwarth, 2025).

Інший важливий підхід до структурування благополуччя запропонований у межах позитивної психології – PERMA-модель, яка включає п'ять ключових вимірів: позитивні емоції, залученість, стосунки, смисл і досягнення. Ця модель відображає функціональний підхід до психологічного благополуччя, де різні елементи формують єдину систему, що підтримує розвиток особистості та життєву задоволеність. Дослідження останніх років підтверджують ефективність застосування PERMA-моделі в різних контекстах – від освіти до медицини, наголошуючи на її здатності знижувати професійне вигорання та підвищувати рівень життєстійкості (Bazargan-Hejazi et al., 2021). Такі дані свідчать, що психологічне благополуччя є результатом узгодженої взаємодії когнітивних, емоційних та соціальних процесів.

Новітні дослідження пропонують ще ширше інтегративне бачення структури благополуччя, розглядаючи його як систему, що включає елементи здоров'я, соціальної взаємодії та особистісного розвитку. Зокрема, концепція інтегративної моделі здоров'я підкреслює взаємозалежність психологічного, соціального й фізичного вимірів функціонування особистості, де благополуччя розглядається як динамічна рівновага між внутрішніми ресурсами та зовнішніми викликами (Ribeiro, 2021). У цьому контексті ключовими критеріями визначення структурних компонентів благополуччя стають когнітивні оцінки життя, емоційна регуляція, мотиваційна спрямованість і соціальна залученість.

Сучасна емпірична психологія підтверджує, що психологічне благополуччя є а взаємопов'язаною системою елементів, де когнітивна усвідомленість, емоційна стабільність, мотиваційна активність і соціальна взаємодія утворюють єдину архітектуру людського функціонування. Мережеві аналітичні підходи показують, що найцентральнішими вузлами цієї структури є самоприйняття, життєва мета та здатність керувати власним середовищем, які забезпечують цілісність психологічної

системи (Blasco-Belled & Alsinet, 2022). Концептуальні підходи сучасної науки сходяться в тому, що психологічне благополуччя є багатовимірним інтегративним конструктом, який поєднує внутрішні (когнітивно-емоційні) та зовнішні (соціально-поведінкові) підсистеми, забезпечуючи гармонійне функціонування особистості в контексті життя та праці.

Когнітивно-емоційний і ціннісно-мотиваційний виміри психологічного благополуччя розглядаються сучасною наукою як взаємопов'язані складові, що визначають цілісність внутрішнього досвіду особистості. Емоційний компонент охоплює спектр афективних переживань, від позитивного до негативного афекту, і включає здатність до емоційної стабільності та регуляції. У дослідженнях останніх років підкреслюється, що саме емоційна регуляція виступає ключовим механізмом підтримання благополуччя, оскільки дозволяє людині ефективно справлятися зі стресом і знижувати інтенсивність негативних емоцій. Так, емпіричні дані демонструють, що когнітивна переоцінка як стратегія емоційної регуляції сприяє зменшенню дистресу і підвищує рівень задоволеності життям, тоді як емоційне пригнічення, навпаки, пов'язане зі зниженням суб'єктивного благополуччя (Elsayed & Aleriani, 2024). Аналогічні результати отримано у вибірках студентів із Китаю, де позитивна переоцінка та планування в межах когнітивної регуляції емоцій виявилися предикторами високого рівня задоволеності життям (Weidi & JeeChing, 2023).

Когнітивний компонент психологічного благополуччя пов'язаний із раціональним осмисленням життєвого досвіду, оцінкою власних досягнень і формуванням узагальненої оцінки життя як цілого. Дослідження показують, що саме когнітивна оцінка, або життєва задоволеність, є найбільш стабільним елементом суб'єктивного благополуччя, який відображає інтеграцію минулого досвіду, теперішніх емоцій і майбутніх очікувань. Вивчення когнітивного аспекту у працівників освітніх закладів

виявило, що рефлексивність як здатність до осмислення власного досвіду прямо пов'язана з рівнем благополуччя, але надмірна схильність до аналізу може знижувати відчуття психологічного комфорту через підвищену інтелектуальну активність і внутрішню тривожність (Горова, 2021). Таким чином, когнітивний вимір благополуччя функціонує як баланс між усвідомленням власних цінностей і прийняттям життєвих обставин, що забезпечує стійке відчуття задоволеності життям.

Мотиваційно-ціннісний аспект благополуччя охоплює прагнення до реалізації життєвих цілей, наявність смислу та відчуття власної значущості. Цей компонент є ключовим для розуміння внутрішнього розвитку особистості, оскільки визначає, наскільки поведінка людини узгоджується з її цінностями та ідеалами. Результати сучасних досліджень доводять, що задоволення базових психологічних потреб у компетентності, автономії та взаємопов'язаності безпосередньо впливає на рівень життєвої задоволеності та емоційного комфорту. Наприклад, у працівників польських корпорацій було встановлено, що внутрішня мотивація та автономія на роботі підвищують як життєву задоволеність, так і відчуття балансу між роботою та особистим життям (Skrok et al., 2023). Подібні результати демонструють, що благополуччя формується через реалізацію цінностей, спрямованих на смислотворення і досягнення особистісних цілей.

Емпіричні спостереження підтверджують, що поєднання когнітивно-емоційних і мотиваційно-ціннісних процесів створює внутрішню гармонію, яка є основою стійкого благополуччя. Когнітивна оцінка життя забезпечує раціональне осмислення досвіду, емоційна регуляція – здатність підтримувати позитивний афект, а мотиваційна сфера – напрямок самореалізації, що надає життю сенсу. Такий підхід дозволяє розглядати психологічне благополуччя як інтегральну систему, у якій

свідомість, емоції та цінності взаємодіють, формуючи цілісне функціонування особистості.

Соціальний вимір благополуччя відображає ступінь інтегрованості індивіда у суспільне середовище, зокрема через якість міжособистісних стосунків, отримання соціальної підтримки та відчуття приналежності до спільноти. Дослідження в межах сучасної позитивної психології показують, що соціальні зв'язки виконують змістотворчу функцію – забезпечують відчуття безпеки, прийняття та емоційного комфорту, які прямо впливають на рівень психологічного благополуччя. Так, отримання підтримки від близьких осіб та колег підвищує рівень емоційної стійкості, а залучення до просоціальної поведінки – альтруїзму та волонтерства – сприяє формуванню почуття значущості та власної цінності (Embalsado et al., 2025).

Особистісний компонент благополуччя відображає глибинні внутрішні процеси – автономію, компетентність, самоідентичність і здатність до розвитку. Автономія розглядається як здатність особистості приймати самостійні рішення, керуючись власними цінностями. Сучасні дослідження підтверджують, що автономія є базовою потребою особистості, яка визначає рівень внутрішньої мотивації та самоактуалізації. Автономія тісно пов'язана з емоційною стабільністю, цілеспрямованістю і впевненістю у власних силах (Chaika, 2020). Крім того, високий рівень автономії забезпечує кращу адаптацію до професійного середовища, що підтверджується результатами емпіричних досліджень у сфері освіти та менеджменту, де підтримка автономії з боку колег та керівництва виявилась чинником підвищення залученості до праці та зниження емоційного вигорання (Yeom & Lee, 2022).

Іншою важливою складовою особистісного компонента є самоідентичність – цілісне уявлення про себе, що інтегрує особистісний досвід, цінності й соціальні ролі. Дослідження показують, що формування

стабільної ідентичності виступає психологічною основою самоприйняття, адекватної самооцінки та здатності до саморозвитку. Люди, які мають чітке відчуття власної ідентичності, демонструють вищий рівень задоволеності життям, меншу тривожність і більшу готовність до соціальної взаємодії (Ruiz & Yabut, 2024). Ідентичність у поєднанні з автономією створює основу для самодетермінації, що дозволяє особистості діяти узгоджено зі своїми переконаннями та цінностями, а отже, підтримувати внутрішню цілісність.

Соціально-поведінкові та особистісні компоненти благополуччя функціонують у тісній взаємодії, створюючи єдину систему внутрішньої та зовнішньої гармонії. Соціальні зв'язки забезпечують людині підтримку та емоційне підкріплення, тоді як автономія й самоідентичність визначають внутрішню опору, завдяки якій індивід здатен до саморегуляції та розвитку. Поєднання цих елементів формує цілісність психологічного функціонування, де зовнішня соціальна взаємодія узгоджується з внутрішнім світом особистості, забезпечуючи її життєстійкість і продуктивність.

1.3. Психологічні чинники формування психологічного благополуччя працівників у державному та приватному секторах

Внутрішньоособистісні чинники психологічного благополуччя становлять основу індивідуальної здатності працівника підтримувати позитивний психічний стан, зберігати мотивацію та ефективно функціонувати у професійному середовищі. До ключових детермінант належать самооцінка, самоефективність, емоційна регуляція, оптимізм, автономія та внутрішня мотивація, які формують психологічний ресурс особистості. Емпіричні спостереження в різних професійних і життєвих контекстах підтверджують, що саме комбінація цих характеристик визначає ступінь стресостійкості, задоволеності працею, відчуття

контролю та цілеспрямованості, а також якість соціальної взаємодії на роботі. У приватному секторі, зокрема в ІТ-сфері, підвищені вимоги до саморегуляції, автономії та проактивності поєднуються з важливістю організаційної підтримки й чітких кар'єрних траєкторій, що посилює зв'язок між самоефективністю, внутрішньою мотивацією та професійним благополуччям (Коваленко & Рик, 2020). У державному секторі вагомішими стають стабільність, нормативно визначені ролі та соціальна місія, де внутрішня мотивація та смислові орієнтації підтримують переживання значущості діяльності навіть за умов ресурсних обмежень і високого навантаження.

Додаткову варіативність вносить соціально-історичний контекст війни: для трудових мігрантів критичними є адаптаційні ресурси, самоефективність та гнучка емоційна регуляція, що пом'якшують ефекти акультураційного стресу й невизначеності (Разживіна, 2024), тоді як у дорослих та студентської молоді благополуччя опосередковується поєднанням емоційних станів, підтримки, контролю та суб'єктивної безпеки (Отич & Чабан, 2022; Хоменко, 2023). Для викладачів ЗВО у воєнний час поєднання професійної ідентичності, смислотворення, самоефективності та навичок саморегуляції визначає здатність утримувати суб'єктивне благополуччя в умовах підвищеної невизначеності й рольового навантаження (Кобець & Мороз, 2025). У військових контекстах (курсанти, поранені військовослужбовці) благополуччя істотно залежить від резильєнтності, емоційної регуляції та внутрішньої мотивації, що разом із соціальною підтримкою та відновлювальними практиками визначає рівень психологічної стійкості і відчуття життєвої перспективи (Коваленко, Грищук, & Рогаль, 2020; Коваленко & Вишнягова, 2017).

Одним із центральних чинників благополуччя є самооцінка – суб'єктивна оцінка власної цінності, що безпосередньо впливає на рівень мотивації, самоприйняття й емоційну стабільність. Дослідження

виявляють, що висока самооцінка підсилює внутрішню мотивацію, знижує тривожність і сприяє задоволеності працею, особливо в державному секторі, де менше зовнішніх стимулів для професійного зростання (Rus et al., 2022). У приватному секторі цей зв'язок має іншу динаміку: самооцінка часто залежить від зовнішніх факторів – кар'єрних досягнень, фінансової винагороди та корпоративного визнання, що свідчить про різний баланс внутрішньої та зовнішньої мотивації залежно від організаційного контексту.

Не менш значущою є емоційна регуляція – здатність контролювати власні афективні реакції. Емоційна регуляція слугує буфером між стресом і благополуччям, забезпечуючи когнітивну стабільність та збереження позитивного афекту навіть у напружених умовах праці. Результати досліджень доводять, що ефективне використання адаптивних стратегій емоційної регуляції, таких як позитивна переоцінка або планування, підвищує самоефективність, оптимізм і суб'єктивне благополуччя працівників (Rech et al., 2023). У приватному секторі працівники демонструють вищий рівень саморегуляції, що пояснюється необхідністю оперативно реагувати на зміни та високою конкуренцією, тоді як у державному секторі емоційна стабільність частіше базується на відчутті безпеки та стабільності.

Самоефективність і оптимізм розглядаються як ключові елементи психологічного капіталу, що формують здатність до конструктивної поведінки в умовах професійного навантаження. Дані емпіричних досліджень свідчать, що поєднання оптимізму, надії, самоефективності та стресостійкості утворює єдиний інтегрований конструкт – психологічний капітал, який позитивно корелює з рівнем благополуччя та професійною продуктивністю (Hudain et al., 2023). Особливо це помітно в умовах державних установ, де стабільність роботи часто поєднується з емоційним

вигоранням, а саме внутрішні ресурси, такі як оптимізм і самоефективність, забезпечують підтримку позитивного емоційного фону.

Автономія та внутрішня мотивація є ще одним критично важливим блоком внутрішньоособистісних чинників. Сучасні дослідження у межах теорії самодетермінації доводять, що автономія тісно пов'язана із задоволенням базових психологічних потреб, саморозвитком і стійкістю до професійних стресів. Високий рівень автономії корелює зі збільшенням внутрішньої мотивації та креативності, що особливо актуально для працівників приватного сектору, де цінуються ініціативність і гнучкість мислення (Flunger et al., 2024). У державних організаціях, навпаки, підтримка автономії часто обмежується бюрократичними нормами, що може стримувати прояви внутрішньої мотивації, але в той же час зменшує рівень професійного вигорання за рахунок стабільності.

Стресостійкість виступає інтегративним показником, що поєднує емоційну регуляцію, самоефективність і оптимізм. Емпіричні результати підтверджують, що працівники з високим рівнем стресостійкості зберігають відчуття контролю над ситуацією, швидше відновлюються після професійних труднощів і демонструють вищу продуктивність та задоволеність роботою (Gilar-Corbí et al., 2024).

Внутрішньоособистісні чинники формують психологічний фундамент благополуччя працівників, визначаючи їхню здатність адаптуватися до зовнішніх умов і знаходити внутрішній баланс між вимогами професійного середовища та власними цінностями. У державному секторі ці чинники частіше проявляються через стабільність і самоприйняття, тоді як у приватному – через самомотивацію, креативність і гнучкість мислення. Відповідно, гармонійне поєднання самооцінки, автономії, оптимізму та емоційної регуляції забезпечує високий рівень психологічного благополуччя незалежно від типу організації.

Сучасні дослідження підтверджують, що сприятлива організаційна культура, підтримувальне керівництво та чіткі системи зворотного зв'язку формують у працівників почуття залученості, автономії та психологічної безпеки, що безпосередньо впливає на рівень благополуччя (Wahyuni, 2024). Установи з демократичними стилями управління та орієнтацією на командну взаємодію демонструють нижчі показники вигорання та вищий рівень задоволеності роботою порівняно з ієрархічними організаціями, де відсутня автономія.

Важливою характеристикою трудового середовища є стиль керівництва, який може або підтримувати, або підірвати психологічне благополуччя. Трансформаційне лідерство, що передбачає емпатію, відкриту комунікацію й орієнтацію на розвиток працівників, виявляється позитивно пов'язаним із емоційною стабільністю, мотивацією та почуттям залученості працівників (Tribhuvan & Patnaik, 2025). Навпаки, автократичні або транзакційні стилі управління асоціюються з високим рівнем професійного стресу, низькою залученістю та зростанням плинності кадрів. Розвиток організаційної культури, що базується на відкритості, справедливості та етичних принципах, створює сприятливий клімат для психологічного добробуту, оскільки працівники відчують довіру та безпеку у взаємодії з колегами та керівництвом (Gulsher & Siddiqui, 2021).

Серед факторів, що суттєво впливають на благополуччя, провідне місце займають баланс між роботою та особистим життям, а також гнучкість організаційних практик. Працівники, які мають змогу регулювати графік, працювати дистанційно або користуватися політиками work-life balance, демонструють нижчий рівень емоційного виснаження та вищу мотивацію (Kumar, 2025). У приватному секторі такі практики поширені частіше, що сприяє підвищенню гнучкості та швидшій адаптації до цифровізації. У державному секторі, натомість, переважають

стандартизовані графіки роботи та низький рівень організаційної автономії, що може знижувати загальне відчуття контролю над робочим процесом, проте забезпечує більшу стабільність і соціальний захист.

Система мотивації також виступає вагомим чинником благополуччя. Дослідження показують, що поєднання матеріальних і нематеріальних форм визнання – можливостей розвитку, гнучких кар'єрних траєкторій, зворотного зв'язку та корпоративного визнання – підсилює внутрішню мотивацію працівників і підвищує рівень психологічного благополуччя (Sebit, 2024). Такі стратегії, як професійне наставництво, участь у прийнятті рішень і відкритість комунікації, зміцнюють відчуття автономії та значущості, особливо у молодших фахівців приватного сектору.

Порівняльні дослідження умов праці у державних і приватних організаціях виявляють суттєві відмінності у впливі робочого навантаження, кар'єрних можливостей і соціальної підтримки на рівень благополуччя. У державних структурах домінують стабільність, безпечні умови праці й менше ризиків звільнення, однак обмежена гнучкість і бюрократичні обмеження знижують рівень автономії. Натомість у приватному секторі працівники відзначають вищу швидкість професійного розвитку, але й більшу інтенсивність праці та невизначеність, що потребує високої стресостійкості (Onesti, 2023).

У постпандемічному контексті зросла роль дистанційної праці, яка по-різному впливає на благополуччя працівників. Для приватного сектору відкрила можливості підвищення автономії, але водночас спричинила труднощі у підтриманні меж між роботою й особистим життям. Для працівників державного сектору віддалена робота часто знижувала ефективність комунікації й відчуття колективної підтримки, що негативно позначалося на соціальному благополуччі (Sharma, 2024).

Організаційно-професійні чинники психологічного благополуччя охоплюють широкий спектр елементів – від стилю лідерства до культури роботи, мотиваційних систем і гнучких форм зайнятості. Їхнє поєднання визначає якість трудового життя, рівень залученості та емоційного здоров'я працівників у державному та приватному секторах. Ефективна організаційна політика, орієнтована на розвиток автономії, підтримку балансу «робота – життя» та етичне керівництво, створює сприятливе середовище для стійкого професійного благополуччя.

Наявність соціальної підтримки колег і керівників, довіра до організації та етична корпоративна культура істотно знижують рівень стресу, підвищують залученість і формують почуття приналежності до команди. Як показують результати емпіричних досліджень, якість соціальних зв'язків і неформальних взаємодій у робочих групах є предиктором стійкого психологічного благополуччя. Зокрема, доведено, що інтенсивність неформального спілкування та спільної діяльності сприяє зростанню сприйнятої соціальної підтримки, що підсилює емоційну стабільність працівників навіть в умовах кризових викликів (Paukstat & Grech, 2022).

Довіра є базовим компонентом соціально-психологічного клімату, що визначає якість командної взаємодії та рівень моральної задоволеності працею. Дослідження в державному секторі показали, що високий рівень соціальної довіри та колегіальності прямо корелює з етичністю управлінських рішень і задоволеністю персоналу власною професійною діяльністю (Ratnasari et al., 2022). Корпоративна етика, заснована на справедливості, чесності та взаємній підтримці, посилює відчуття соціальної відповідальності працівників перед колегами та суспільством, що підтверджується дослідженнями, які засвідчують, що організації з високими стандартами корпоративної соціальної відповідальності

демонструють більшу стійкість до кризових явищ та вищий рівень суб'єктивного благополуччя персоналу (Liang & Yoon, 2023).

Підтримка з боку колег та керівників має структурну функцію: формує відчуття психологічної безпеки – стан, за якого працівники не бояться проявляти ініціативу, висловлювати ідеї та визнавати помилки без страху покарання. Емпіричні дані підтверджують, що психологічна безпека виступає медіатором між підтримкою на робочому місці та ефективністю організації, а також є критично важливою для утримання персоналу у високотехнологічних галузях (Jindal et al., 2024).

Пандемія COVID-19 істотно змінила динаміку соціальних відносин у робочому середовищі, актуалізувавши потребу в нових формах підтримки та довіри. В умовах дистанційної праці особливої ваги набули цифрові інструменти комунікації, які забезпечують командну взаємодію й збереження почуття єдності. Дослідження показують, що соціальна підтримка в умовах дистанційної роботи позитивно впливає на залученість, продуктивність і психологічне здоров'я працівників, водночас пом'якшуючи негативний вплив ізоляції (Slavković et al., 2021). Проте зниження кількості неформальних контактів та підвищене навантаження сприяли зростанню почуття самотності та тривожності, що потребувало активізації корпоративних програм психологічної підтримки.

Соціально-економічні умови також мають суттєвий вплив на благополуччя працівників. Економічна стабільність, довіра до інституцій і соціальна згуртованість суспільства визначають рівень загального оптимізму та готовність персоналу до інноваційної діяльності. У період постпандемічних змін посилюється роль цифровізації праці, що одночасно відкриває нові можливості для гнучкості та самореалізації, але й створює виклики, пов'язані з когнітивним перевантаженням і порушенням меж між роботою та особистим життям (Salju et al., 2023).

Дослідження у сфері корпоративної етики та соціальної відповідальності підтверджують, що соціально орієнтовані практики, зокрема інвестиції у розвиток персоналу, підтримку ментального здоров'я й етичні стандарти управління, формують сприятливий емоційний клімат і підвищують лояльність працівників (Asuzu et al., 2024).

Отже, можна зазначити, що соціально-психологічні ресурси – довіра, підтримка, командна взаємодія та етична культура – у поєднанні з зовнішніми умовами, такими як цифровізація, економічна стабільність і суспільні очікування, формують цілісну систему професійного благополуччя працівників.

Висновки до розділу 1

У ході теоретичного аналізу проблеми психологічного благополуччя працівників державних і приватних установ було з'ясовано, що феномен благополуччя є складним, багатовимірним і динамічним утворенням, яке інтегрує когнітивні, емоційні, мотиваційно-ціннісні, соціальні та поведінкові аспекти функціонування особистості. Його становлення у науковій думці відбувалося поступово – від гуманістичних концепцій самореалізації (А. Маслоу, К. Роджерс) до сучасних підходів позитивної психології (М. Селігман, К. Ріфф, Е. Дінер), що надали поняттю емпіричної та прикладної значущості. Зокрема, гуманістична традиція акцентує на саморозвитку, смислі життя та внутрішній цілісності, тоді як позитивна психологія розглядає благополуччя як показник процвітання й оптимального функціонування людини.

У результаті теоретичного узагальнення встановлено, що сучасна психологія розглядає психологічне благополуччя як інтегральний показник особистісного розвитку. Гедоністичний підхід ототожнює його із задоволеністю життям і домінуванням позитивних емоцій, тоді як евдемоністичний підкреслює процес самореалізації, автономії,

смыслотворення й цілеспрямованості. Їхнє поєднання у межах сучасних моделей – зокрема PERMA (М. Селігман) та багатовимірної моделі К. Ріфф – дозволило сформуванню уявлення про благополуччя як системний процес гармонізації внутрішніх і зовнішніх аспектів життєдіяльності людини.

Аналіз структурних компонентів психологічного благополуччя підтвердив його багатовимірність і взаємозалежність складових. Когнітивно-емоційний рівень відображає здатність до емоційної регуляції, оптимізму та усвідомлення власного життя, мотиваційно-ціннісний – орієнтацію на цілі, смисл і реалізацію внутрішнього потенціалу, тоді як соціально-поведінковий охоплює взаємодію, підтримку, автономію та здатність адаптуватися до зовнішніх умов. Таким чином, благополуччя виступає як цілісна система, у якій внутрішні ресурси (самооцінка, самоєфективність, рефлексивність) узгоджуються із зовнішніми факторами (соціальне середовище, організаційна культура, економічна стабільність).

Теоретичний аналіз дав змогу виокремити ключові психологічні чинники формування благополуччя працівників, серед яких центральними є внутрішньоособистісні ресурси – емоційна регуляція, оптимізм, автономія, самооцінка й стресостійкість. Ці характеристики визначають здатність особистості підтримувати внутрішню рівновагу, долати професійні труднощі та зберігати продуктивність у змінних умовах праці. Організаційно-професійні чинники – стиль лідерства, культура взаємодії, система мотивації, баланс «робота – життя» – формують зовнішнє середовище, що або підсилює, або знижує рівень психологічного добробуту. У приватному секторі домінують чинники автономії, самореалізації та кар'єрного зростання, тоді як у державному – стабільність, соціальна місія та відчуття значущості діяльності.

Особливу роль у забезпеченні психологічного благополуччя відіграють соціально-психологічні ресурси: підтримка, довіра, командна згуртованість та корпоративна етика. Доведено, що сприятливий соціально-психологічний клімат та етична організаційна культура знижують рівень стресу, сприяють формуванню відчуття безпеки та підвищують задоволеність працею. Зовнішні фактори – цифровізація, постпандемічні трансформації, економічна нестабільність – виступають новими викликами, які змінюють структуру професійного життя і вимагають від працівників розвитку психологічної гнучкості та адаптаційних ресурсів.

Можна зробити висновок, що психологічне благополуччя працівників державних і приватних установ є системним утворенням, яке формується під впливом комплексу взаємопов'язаних чинників – від особистісних якостей до соціально-організаційного контексту.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНИХ ТА ПРИВАТНИХ УСТАНОВ

2.1. Опис етапів дослідження

Проведення емпіричного дослідження психологічного благополуччя працівників державних та приватних установ потребувало системного і послідовного підходу, який поєднує теоретичний аналіз, емпіричну перевірку та статистичну обробку отриманих результатів. З метою забезпечення достовірності, об'єктивності та валідності результатів було визначено послідовність етапів дослідження, що відображають логіку наукового пошуку – від концептуального осмислення проблеми до практичної інтерпретації емпіричних даних (див. табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Етапи дослідження

№	Назва етапів	Опис етапів
I	Підготовчо-теоретичний етап	здійснення аналізу сучасних наукових джерел з проблематики психологічного благополуччя особистості, його структури, компонентів та чинників формування в контексті професійної діяльності. На цьому етапі сформовано теоретико-методологічну основу дослідження, визначено мету, завдання, об'єкт і предмет, а також обґрунтовано вибір психодіагностичних методик, що відповідають специфіці досліджуваного явища
II	Організаційно-емпіричний етап	розроблення та впровадження емпіричного дослідження у форматі онлайн-опитування за допомогою сервісу Google Forms. Дослідження проводилося серед працівників державних та приватних установ різних галузей. Такий формат забезпечив зручність участі, а також охоплення респондентів з різних регіонів, що сприяло репрезентативності вибірки
III	Аналітико-	обробка отриманих результатів із використанням

	статистичний етап	методів математико-статистичного аналізу. На цьому етапі здійснювався підрахунок первинних даних, їхня статистична перевірка та визначення рівнів психологічного благополуччя працівників обох типів організацій. Використано описову статистику, частотний аналіз, порівняння середніх показників за критеріями відмінності та кореляційний аналіз для виявлення взаємозв'язків між основними характеристиками психологічного благополуччя
IV	Інтерпретаційно-узагальнювальний етап	якісний аналіз отриманих кількісних результатів, їх інтерпретація у контексті поставлених завдань і формулювання висновків. На цьому етапі було здійснено порівняння показників психологічного благополуччя між працівниками державних і приватних установ, виявлено чинники, які найбільш суттєво впливають на рівень їхнього емоційного стану, задоволеності життям і професійного функціонування

Етап I. Підготовчо-теоретичний

Підготовчо-теоретичний етап дослідження став фундаментом для подальшого наукового аналізу проблеми психологічного благополуччя працівників державних та приватних установ. Основна мета цього етапу полягала у формуванні цілісного уявлення про досліджуване явище шляхом вивчення сучасних теоретичних підходів, концепцій і емпіричних досліджень у галузі психології благополуччя, трудової психології та організаційної поведінки. Аналіз наукових джерел дозволив визначити, що поняття «психологічне благополуччя» є багатовимірним і включає відчуття особистісної реалізації, автономії, цілеспрямованості та соціальної інтегрованості.

У процесі опрацювання літератури з'ясовано, що в сучасній психології існують різні підходи до розуміння благополуччя – від гедоністичного, який акцентує увагу на задоволеності життям і позитивних емоціях (Е. Дінер), до евдемонічного, який розглядає

благополуччя як результат самореалізації й розвитку внутрішнього потенціалу особистості (К. Ріфф, К. Ватерман). Узагальнення цих теоретичних підходів дало змогу сформувавши теоретико-методологічну основу дослідження, що передбачає розгляд психологічного благополуччя як системного феномена, який інтегрує когнітивні, емоційні та поведінкові аспекти функціонування особистості.

На цьому етапі було уточнено мету, завдання, об'єкт і предмет дослідження відповідно до загальної концепції роботи. Зокрема, об'єктом визначено психологічне благополуччя особистості, а предметом – його особливості у працівників державних і приватних установ. Також обґрунтовано вибір психодіагностичних методик, які дозволяють комплексно оцінити рівень психологічного благополуччя та чинники, що на нього впливають. Для цього обрано валідні інструменти, що зарекомендували себе у вітчизняних і зарубіжних дослідженнях: шкалу психологічного благополуччя К. Ріфф, шкалу задоволеності життям Е. Дінера, опитувальник позитивного і негативного афекту (PANAS), шкалу сприйнятого стресу (PSS), методику діагностики професійного вигорання (MBI) та шкалу задоволеності роботою (JSS).

Результати цього етапу стали основою для побудови емпіричної частини дослідження, дозволивши визначити ключові змінні, параметри та гіпотези, необхідні для подальшої перевірки.

Етап II. Організаційно-емпіричний

На цьому етапі було створено онлайн-опитувальник на базі сервісу Google Forms, що дало можливість забезпечити оперативне збирання даних та доступність дослідження для респондентів з різних регіонів. Використання онлайн-формату дозволило оптимізувати процес збору інформації, зменшити вплив зовнішніх чинників на відповіді учасників і зберегти анонімність, що є важливою умовою для отримання достовірних результатів у психологічних дослідженнях.

Дослідження проводилося серед працівників державних та приватних установ, що представляли різні сфери професійної діяльності. Такий підхід дав змогу отримати дані від осіб із різним досвідом, рівнем посадових обов'язків, трудовим стажем і професійним середовищем, що підвищило репрезентативність вибірки. Усі учасники добровільно долучалися до опитування, а їх участь передбачала надання інформованої згоди, що відповідало етичним стандартам проведення наукових досліджень.

Онлайн-опитування містило блоки питань, які відповідали використаним психодіагностичним методикам, зокрема шкалі психологічного благополуччя (PWB), шкалі задоволеності життям (SWLS), опитувальнику позитивного і негативного афекту (PANAS), шкалі сприйнятого стресу (PSS), методиці діагностики професійного вигорання (MBI) та шкалі задоволеності роботою (JSS). Відповіді респондентів фіксувалися автоматично, що мінімізувало ймовірність помилок під час введення даних і забезпечувало точність подальшої обробки.

Етап III. Аналітико-статистичний

Основна мета цього етапу полягала в опрацюванні зібраних емпіричних даних із використанням методів математико-статистичного аналізу, що забезпечило об'єктивність, точність і наукову обґрунтованість висновків. Обробка результатів розпочиналася з перевірки первинних даних, їх систематизації та підрахунку індивідуальних показників за всіма застосованими методиками. Після цього здійснювалося обчислення узагальнених статистичних характеристик, що дозволило визначити середні значення, варіації, відхилення та частотний розподіл результатів за окремими шкалами.

На цьому етапі використовувались методи описової статистики, які дали змогу охарактеризувати основні тенденції у даних, зокрема середні

показники рівнів психологічного благополуччя, задоволеності життям, емоційного стану, сприйнятого стресу, професійного вигорання та задоволеності роботою. Для перевірки статистичних відмінностей між групами працівників державних і приватних установ було застосовано критерії порівняння середніх значень, що дозволило виявити наявність або відсутність значущих відмінностей у показниках благополуччя. Крім того, проведено кореляційний аналіз, який дав можливість дослідити взаємозв'язки між ключовими характеристиками психологічного благополуччя та визначити, які фактори мають найбільший вплив на його рівень.

Особливу увагу приділено інтерпретації отриманих статистичних результатів у контексті теоретичних положень, викладених у першому розділі. Це дало змогу поєднати кількісний та якісний підходи до аналізу, що підвищило наукову цінність дослідження. Застосування статистичних методів дозволило здійснити порівняльний аналіз між представниками державного та приватного секторів, визначивши специфіку впливу професійних, соціальних і особистісних факторів. Таким чином, аналітико-статистичний етап став основою для побудови узагальнених висновків, що відображають об'єктивні тенденції у формуванні психологічного благополуччя в різних організаційних умовах.

Етап IV. Інтерпретаційно-узагальнювальний

У процесі інтерпретації увага зосереджувалася на порівнянні показників між працівниками державного та приватного секторів, що дало змогу визначити відмінності у рівнях психологічного благополуччя, задоволеності життям, емоційного балансу, стресу, професійного вигорання та задоволеності роботою. Виявлено, що характер організаційного середовища, стиль керівництва, рівень автономії та соціальної підтримки суттєво впливають на загальний стан благополуччя працівників. Порівняльний аналіз продемонстрував, що в умовах

приватних установ частіше спостерігається вищий рівень суб'єктивного задоволення, пов'язаний із можливостями професійного розвитку та визнання, тоді як працівники державного сектору характеризуються стабільністю, але вищим рівнем емоційного виснаження.

Отримані результати були осмислені у світлі сучасних наукових концепцій, що дозволило розкрити специфіку впливу професійних і психологічних чинників на загальний рівень благополуччя. Зокрема, було підкреслено взаємозалежність між позитивним емоційним станом, мотиваційними характеристиками працівників і їх здатністю до ефективного виконання професійних обов'язків. У межах цього етапу проведено інтеграцію кількісних та якісних результатів, що забезпечило цілісне розуміння структури психологічного благополуччя та його взаємозв'язків із умовами трудової діяльності.

Інтерпретаційно-узагальнювальний етап став завершальним у процесі дослідження, забезпечивши перехід від статистичних показників до їх змістового осмислення.

Таким чином, дослідження психологічного благополуччя працівників державних і приватних установ відбувалося в чотири послідовні етапи, кожен із яких мав своє логічне та методологічне призначення. Поєднання теоретичного аналізу, емпіричного опитування та статистичної обробки даних дозволило забезпечити комплексність підходу до дослідження, що сприяло отриманню достовірних, валідних і практично значущих результатів.

2.2. Опис методик дослідження

Для комплексного вивчення психологічного благополуччя працівників державних та приватних установ було використано набір валідних і надійних психодіагностичних методик, спрямованих на оцінку різних аспектів внутрішнього стану особистості, емоційного балансу,

задоволеності життям та роботою, а також рівня професійного вигорання і стресу (див. табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Операціональна картка дослідження

№	Назва методик	Шкали методик
1	Шкала психологічного благополуччя (PWB) (див. дод. А)	Позитивні взаємини (від 14 до 84) Автономія (від 14 до 84) Управління середовищем (від 14 до 84) Особистісне зростання (від 14 до 84) Цілі в житті (від 14 до 84) Самоприйняття (від 14 до 84) Психологічне благополуччя (від 84 до 504)
2	Шкала задоволеність життям (SWLS) (див. дод. Б)	Задоволеність життям (від 5 до 35)
3	Опитувальник позитивного і негативного афекту (PANAS) (див. дод. В)	Позитивний афект (від 1 до 50) Негативний афект (від 1 до 50)
4	Шкала сприйнятого стресу (PSS) (див. дод. Г)	Сприйнятий стрес (від 0 до 40)
5	Діагностика професійного вигорання (MBI) (див. дод. Д)	Емоційне виснаження (від 0 до 54) Деперсоналізація (від 0 до 30) Редукція особистих досягнень (від 0 до 48) Професійне вигорання (від 0 до 132)
6	Шкала задоволеності роботою (JSS) (див. дод. Е)	Оплата (від 4 до 24) Умови праці (від 4 до 24) Соціальна підтримка (від 4 до 24) Можливості розвитку (від 4 до 24) Визнання (від 4 до 24) Робоче навантаження (від 4 до 24) Зміст роботи (від 4 до 24) Команда робота (від 4 до 24) Керівництво (від 4 до 24) Задоволеність роботою (від 4 до 24)

Методика №1. Шкала психологічного благополуччя (PWB)

Теоретично інструмент спирається на багатовимірний підхід, що поєднує гуманістичну та позитивну психологію. К. Ріфф розглядає психологічне благополуччя як усвідомлене прагнення людини до самореалізації, внутрішньої цілісності й ефективного функціонування у взаємодії з навколишнім світом. Ця концепція підкреслює глибокі аспекти особистісного розвитку, автономії, життєвої мети та самооцінки.

Опитувальник містить 84 твердження, які відображають різні ставлення до себе, інших і світу. Респондент оцінює рівень згоди за шестибальною шкалою від «абсолютно не згоден» до «абсолютно згоден». Це дає змогу кількісно визначити рівень благополуччя та дослідити його складові.

Методика охоплює шість ключових вимірів, що описують внутрішнє функціонування особистості. Позитивні взаємини показують здатність підтримувати довірливі контакти й відкритість у спілкуванні. Автономія відображає незалежність мислення та вчинків. Управління середовищем характеризує вміння ефективно вирішувати життєві завдання й контролювати події власного життя. Особистісне зростання демонструє прагнення до розвитку й самореалізації. Цілі в житті свідчать про наявність смислової орієнтації та усвідомлення значущості власного досвіду. Самоприйняття вказує на позитивне ставлення до себе й прийняття минулого як частини особистісного становлення.

Інтерпретація результатів базується на сумарних балах за кожною шкалою та загальному показнику, який може становити від 84 до 504 балів. Високі результати означають гармонійний внутрішній стан, оптимістичне сприйняття життя та здатність до розвитку. Низькі показники свідчать про труднощі у взаємодії, самоприйнятті чи саморегуляції. У цьому дослідженні методика використовується як основний інструмент оцінки психологічного благополуччя працівників і

для порівняння результатів між представниками державних та приватних установ.

Методика №2. Шкала задоволеність життям (SWLS)

Шкала задоволеності життям, створена Едвардом Дінером та колегами у 1985 році, є одним із найвідоміших інструментів для вимірювання когнітивного аспекту суб'єктивного благополуччя. Інструмент ґрунтується на уявленні про задоволеність життям як узагальнену оцінку власного існування, що відображає ступінь відповідності життя особистим цінностям і цілям. На відміну від емоційних показників, SWLS оцінює стабільне судження людини про своє життя загалом, базоване на самооцінці досягнень і результатів.

Опитувальник містить п'ять тверджень, які оцінюються за семибальною шкалою від «повністю не згоден» до «повністю згоден». Вони мають узагальнений характер, тому дозволяють респондентам оцінювати своє життя в цілому, а не окремі ситуації. Приклади тверджень стосуються близькості життя до ідеалу, рівня задоволеності та прийняття власного досвіду. Така структура дає змогу сформулювати цілісне уявлення про сприйняття якості життя.

Результати підраховуються як сума балів за всі пункти у межах від 5 до 35. Вищі показники свідчать про більшу задоволеність життям, а нижчі – про труднощі у самореалізації. Українська адаптація методики підтвердила її надійність, адже коефіцієнт α Кронбаха становив 0,81, а ω МакДональда – 0,82.

SWLS є універсальною, оскільки не залежить від культурних або соціально-економічних особливостей. SWLS дозволяє кожній людині самостійно визначати критерії оцінки власного життя, що робить її придатною для міжкультурних і професійних досліджень. За результатами українських та міжнародних досліджень, задоволеність життям має

позитивний зв'язок з оптимізмом і психічним здоров'ям та обернений – із депресією, емоційним виснаженням і стресом.

Методика №3. Опитувальник позитивного і негативного афекту (PANAS)

Опитувальник позитивного і негативного афекту, створений Д. Вотсоном, Л. Кларком і Е. Теллегеном у 1988 році, широко застосовується для оцінки емоційної складової суб'єктивного благополуччя. Опитувальник базується на двофакторній моделі, за якою емоційний досвід людини формується з двох незалежних компонентів – позитивного та негативного афектів. Позитивний відображає активність, енергійність і впевненість у собі, тоді як негативний пов'язаний із переживанням тривоги, провини чи пригніченості. Співвідношення цих двох станів визначає рівень психологічної рівноваги й емоційної стабільності.

Опитувальник містить двадцять емоційних дескрипторів, половина з яких стосується позитивних, а половина – негативних переживань. Респондент оцінює, наскільки часто відчував кожне з них протягом останніх тижнів, за п'ятибальною шкалою від «майже або зовсім ні» до «дуже сильно». Це дозволяє визначити як короткочасні емоції, так і стійку схильність до позитивного чи негативного сприйняття подій.

Підрахунок результатів здійснюється окремо для двох шкал у межах від 10 до 50 балів. Високі показники позитивного афекту свідчать про життєву активність і задоволеність, тоді як високі результати негативного – про емоційне напруження чи втому. Оптимальним вважається поєднання високого позитивного й низького негативного афекту, що відображає гармонійний психоемоційний стан. Коли обидва показники високі, це може вказувати на підвищену емоційну чутливість до подій.

PANAS є культурно нейтральною методикою, придатною для використання у різних соціальних і професійних середовищах. У сфері психології праці допомагає досліджувати вплив робочих умов на

емоційний стан, виявляти ознаки виснаження та ресурси емоційної регуляції. У цьому дослідженні опитувальник застосовується для оцінки емоційного балансу працівників державних і приватних установ як показника їхнього психологічного благополуччя.

Методика №4. Шкала сприйнятого стресу (PSS)

Шкала сприйнятого стресу, створена Шелдоном Коеном, Т. Камарком і Р. Мермельштейном у 1983 році, є одним із найвідоміших інструментів для вимірювання суб'єктивного відчуття стресу. Шкала ґрунтується на когнітивно-опосередкованій теорії Р. Лазаруса, згідно з якою емоційна реакція людини залежить від того, як оцінює події та власні ресурси їх подолання. Суб'єктивний стрес відображає сприйняття життєвих ситуацій як надмірно напружених, неконтрольованих або непередбачуваних, що викликає перевтому й безпорадність.

Методика містить десять тверджень, серед яких шість негативних і чотири позитивних, що кодуються у зворотному порядку. Респондент оцінює частоту своїх переживань за шкалою від 0 («ніколи») до 4 («дуже часто»). Після підрахунку отримують загальний показник сприйнятого стресу, який відображає поєднання когнітивних і емоційних оцінок власних можливостей у складних обставинах.

Загальний результат може становити від 0 до 40 балів. Вищі значення свідчать про високий рівень напруження, а нижчі – про психологічну стійкість і здатність ефективно долати труднощі. Автори зазначають, що межі інтерпретації є гнучкими та залежать від особливостей вибірки.

Дослідження Вельдбрехт і Тавровецької (2022) на українській вибірці під час війни підтвердило високу надійність шкали (α Кронбаха=0,84) і її валідність. Середній показник становив 25,64 бала, що перевищує довоєнні дані через вплив екстремальних умов. Було встановлено, що високі значення PSS пов'язані з тривожністю,

депресивними симптомами та негативними емоціями, тоді як нижчі корелюють із психологічною стійкістю.

Отже, PSS є універсальним і надійним засобом вимірювання суб'єктивного стресу. У межах дослідження психологічного благополуччя працівників державних і приватних установ використовується для визначення рівня стресу як фактора, що впливає на емоційну стабільність, професійне функціонування й загальне благополуччя.

Методика №5. Діагностика професійного вигорання (MBI)

Методика Maslach Burnout Inventory, створена К. Маслач і С. Джексон, базується на трикомпонентній моделі, згідно з якою професійне вигорання є складним психоемоційним станом, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень. Емоційне виснаження виражається у втомі та відчутті спустошеності, деперсоналізація проявляється байдужістю або негативним ставленням до роботи та оточення, а редукція досягнень – у зниженні віри у власну компетентність і професійну цінність.

Опитувальник містить твердження, що описують переживання, пов'язані з професійною діяльністю. Респондент оцінює частоту їх прояву за шкалою від «ніколи» до «щодня». Результати підраховуються окремо для трьох показників – емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції досягнень. Високі оцінки за перших двох шкал і низькі за третьою вказують на сформоване вигорання, середні свідчать про його розвиток, а низькі – про задоволеність роботою та емоційну стабільність.

Методика дає змогу розмежувати вигорання та інші емоційні стани, зокрема депресію, тому широко використовується у психологічних і клінічних дослідженнях. Високі психометричні характеристики підтверджують її надійність та стійкість у часі, що робить MBI ефективним засобом оцінки емоційного стану працівників і визначення потреби у психологічній підтримці чи профілактиці.

Методика №6. Шкала задоволеності роботою (JSS)

Шкала задоволеності роботою, створена Полом Спектором у 1985 році, є комплексним інструментом для вимірювання емоційного ставлення працівника до професійної діяльності, умов праці та соціального середовища. Вона базується на мотиваційних теоріях Ф. Герцберга і Е. Локка, які розглядають задоволеність як важливий компонент психологічного благополуччя, що впливає на ефективність, стресостійкість і якість життя працівника.

Методика охоплює основні аспекти трудового досвіду, які формують загальну оцінку праці, зокрема матеріальне заохочення, умови роботи, міжособистісні стосунки, керівництво, можливості розвитку та командну взаємодію. Такий підхід дає змогу отримати цілісне уявлення про баланс між очікуваннями людини та реальними умовами професійної діяльності.

Респондент оцінює твердження за шестибальною шкалою від «зовсім не згоден» до «цілком згоден». Підрахунок здійснюється окремо за кожним виміром, після чого визначається інтегральний показник задоволеності. Вищі бали свідчать про позитивне ставлення до праці, середні – про помірну задоволеність, а низькі – про фрустрацію або зниження мотивації.

З психологічної точки зору, рівень задоволеності роботою є ключовим показником професійного функціонування, оскільки визначає емоційну стабільність, залученість і стійкість до стресу. Надійність і валідність JSS підтверджена багатьма дослідженнями: коефіцієнт α Кронбаха зазвичай перевищує 0,80, а структура шкали стабільна в різних соціокультурних контекстах. Українська адаптація методики зберегла психометричні властивості оригіналу, тому JSS ефективно використовується для оцінки задоволеності роботою серед працівників державних і приватних установ.

Отже, у дослідженні використано шість стандартизованих методик, кожна з яких дозволяє оцінити окремий аспект психологічного благополуччя. У сукупності формують комплексну діагностичну систему, що забезпечує надійність та глибину аналізу отриманих результатів.

2.3. Характеристика вибірки

У ході аналізу особливостей вибірки було встановлено, що характеризується достатньою однорідністю за основними соціально-демографічними параметрами, що дозволяє розглядати її як репрезентативну для вивчення психологічного благополуччя працівників державних і приватних установ.

Таблиця 2.3

Вікова характеристика вибірки

Змінні	Середнє	Медіана	SD	Min	Max
Вік	37,7	38	6,3	26	48

Згідно з даними табл. 2.3, середній вік учасників становить 37,7 року, при цьому медіанне значення дорівнює 38 рокам, що свідчить про відносну симетричність розподілу. Стандартне відхилення ($SD=6,3$) вказує на помірну варіативність вікових показників у межах вибірки. Мінімальний вік респондентів становив 26 років, а максимальний – 48 років. Це свідчить про те, що більшість учасників належить до вікової категорії середнього працездатного віку, який, як правило, характеризується стабільністю професійної діяльності, сформованістю кар'єрних орієнтацій та достатнім життєвим досвідом. Така вікова структура вибірки є сприятливою для дослідження феномену психологічного благополуччя, оскільки саме у цьому періоді спостерігається відносна стійкість професійної та особистісної ідентичності.

Таблиця 2.4

Статевий розподіл вибірки

Змінні	Абсолютна частота	Відсоткова частота
Жінки	44	52,4%
Чоловіки	40	47,6%
Всього	84	100%

За результатами, поданими в табл. 2.4, статевий розподіл вибірки є відносно збалансованим: 52,4% становлять жінки, а 47,6% – чоловіки. Такий розподіл забезпечує можливість адекватного порівняння показників психологічного благополуччя за гендерною ознакою.

Наявність майже рівних пропорцій чоловіків і жінок дозволяє уникнути статистичних перекосів і свідчить про гендерну рівновагу вибірки, що підвищує достовірність висновків щодо впливу статі на особливості психологічного стану працівників.

Дані табл. 2.5 демонструють, що більшість учасників дослідження має вищу освіту.

Таблиця 2.5

Освітній розподіл вибірки

Змінні	Абсолютна частота	Відсоткова частота
Середня освіта	2	2,4%
Технічна освіта	19	22,6%
Бакалавр	25	29,8%
Магістр	38	45,2%

Зокрема, 45,2% респондентів мають ступінь магістра, 29,8% – бакалавра, тоді як 22,6% отримали технічну освіту і лише 2,4% мають середню освіту, що свідчить про високий освітній рівень вибірки, що є типовим для працівників установ, які потребують аналітичного мислення, відповідальності та сформованих професійних компетенцій.

Переважаання осіб із вищою освітою створює сприятливе підґрунтя для дослідження психологічного благополуччя, адже рівень освіти часто

пов'язаний із розвитком рефлексивності, самосвідомості та здатності до саморегуляції емоційного стану.

Таблиця 2.6

Особливості сімейного стану серед вибірки

Змінні	Абсолютна частота	Відсоткова частота
Неодружені	17	20,2%
У цивільному шлюбі/ У довготривалих стосунках	14	16,7%
У шлюбі	43	51,2%
Розлучені	10	11,9%

Згідно з даними табл. 2.6, більшість респондентів перебуває у шлюбі – 51,2%, що може вказувати на наявність стабільних соціальних зв'язків і підтримки, які, за науковими даними, є важливими чинниками психологічного благополуччя. Осіб, які не перебувають у шлюбі, виявлено 20,2%, у цивільному шлюбі або довготривалих стосунках – 16,7%, а розлучених – 11,9%.

Отримані результати свідчать про те, що вибірка включає представників із різними формами сімейних відносин, що дає змогу врахувати вплив соціально-психологічних аспектів сімейного статусу на рівень благополуччя. Зокрема, перебування у шлюбі може виступати джерелом емоційної підтримки, тоді як розлучення чи відсутність постійних стосунків можуть впливати на підвищення рівня стресу та емоційного напруження.

Таблиця 2.7

Досвід роботи серед вибірки

Змінні	Абсолютна частота	Відсоткова частота
До 1 року	7	8,3%
Від 1 до 3 років	15	17,9%
Від 3 до 5 років	26	31%
Більше 5 років	36	42,9%

Аналіз даних табл. 2.7 показав, що більшість респондентів має значний досвід професійної діяльності: 42,9% працюють понад 5 років, 31% – від 3 до 5 років, 17,9% – від 1 до 3 років, а лише 8,3% мають досвід роботи менше одного року.

Особи з більшим досвідом роботи, як правило, характеризуються вищим рівнем адаптованості до професійних вимог і більш розвиненими coping-стратегіями, що сприяє кращій психологічній стійкості. Водночас наявність респондентів із коротшим трудовим стажем дозволяє врахувати вплив професійного становлення на формування благополуччя.

Загалом отримані результати опису вибірки дають підстави стверджувати, що досліджувана група є достатньо різномірною за ключовими соціально-демографічними характеристиками, що забезпечує багатогранність аналізу та підвищує наукову цінність дослідження.

Висновки до розділу 2

На підготовчо-теоретичному етапі здійснено аналіз сучасних підходів до вивчення психологічного благополуччя, уточнено мету, завдання, об'єкт і предмет дослідження, а також обґрунтовано вибір психодіагностичних інструментів. Організаційно-емпіричний етап полягав у проведенні онлайн-опитування серед працівників державних і приватних установ за допомогою сервісу Google Forms, що забезпечило зручність участі та репрезентативність вибірки. На аналітико-статистичному етапі зібрані дані були оброблені методами описової статистики, порівняння середніх показників і кореляційного аналізу, що дозволило виявити закономірності та відмінності у показниках благополуччя. Завершальний, інтерпретаційно-узагальнювальний етап передбачав якісну інтерпретацію отриманих результатів і формулювання узагальнених висновків.

Для дослідження використано шість валідних методик: шкалу психологічного благополуччя (PWB), шкалу задоволеності життям

(SWLS), опитувальник позитивного і негативного афекту (PANAS), шкалу сприйнятого стресу (PSS), методику діагностики професійного вигорання (MBI) та шкалу задоволеності роботою (JSS). Їх застосування дозволило всебічно оцінити емоційний стан, життєву задоволеність, стресостійкість і професійне самопочуття працівників.

У дослідженні взяли участь 84 респонденти віком від 26 до 48 років, із середнім віком 37,7 року. До вибірки увійшли 52,4% жінок і 47,6% чоловіків, переважно з вищою освітою та досвідом роботи понад 5 років. Більшість респондентів перебували у шлюбі, що свідчить про соціальну стабільність вибірки.

Отже, методологічне забезпечення дослідження було побудовано на засадах наукової обґрунтованості та комплексності, що дозволило отримати достовірні результати й закласти підґрунтя для подальшого аналізу психологічного благополуччя працівників різних типів організацій.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНИХ ТА ПРИВАТНИХ УСТАНОВ

3.1. Загальний огляд результатів дослідження

У ході аналізу результатів методики «Шкала психологічного благополуччя (PWB)» було встановлено, що загальний рівень психологічного благополуччя респондентів є досить стабільним і перебуває на межі середнього та високого рівнів (див. табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Результати методики «Шкала психологічного благополуччя (PWB)»

Змінні	Середнє	Медіана	SD	Min	Max
Позитивні взаємини	62	63	7,57	43	77
Автономія	60,3	61	7,72	34	83
Управління середовищем	59,6	60	9,58	30	79
Особистісне зростання	58	59	10,88	31	75
Цілі в житті	59,6	60,5	10,56	30	84
Самоприйняття	59,5	61	9,56	30	79
Психологічне благополуччя	359,1	356	34,38	259	445

Узагальнене значення інтегрального показника становить 359,1 бала, що свідчить про відносно позитивне емоційне та когнітивне самопочуття працівників у цілому. Показники медіани та середнього значення є майже ідентичними, що свідчить про рівномірний розподіл результатів у вибірці без значних відхилень у бік надто низьких чи надто високих значень. Стандартне відхилення при цьому не перевищує критичних меж, а отже, більшість учасників демонструють близькі рівні сформованості психологічного благополуччя. Найвищий середній результат спостерігається за шкалою «Позитивні взаємини з іншими» – 62 бали, що свідчить про наявність у респондентів задовільного рівня соціальної

підтримки, уміння налагоджувати міжособистісні стосунки та підтримувати емоційний контакт з оточенням. Дещо нижчі показники зафіксовано за шкалами «Автономія» (60,3 бала) та «Цілі в житті» (59,6 бала), що може вказувати на помірну здатність працівників до самостійності у прийнятті рішень, а також на наявність чітко усвідомлених життєвих орієнтирів і прагнень. Схожі результати простежуються за показниками «Управління середовищем» і «Самоприйняття», де середні значення становлять 59,6 та 59,5 бала відповідно. Це дозволяє зробити висновок, що більшість учасників дослідження вміють адаптуватися до навколишніх умов і здатні приймати себе з власними перевагами та недоліками. Найнижчий показник зафіксовано за шкалою «Особистісне зростання» – 58 балів, що може свідчити про певну обмеженість у переживанні власного розвитку та самовдосконалення, ймовірно через професійні навантаження або відсутність умов для особистісної реалізації.

Дані табл. 3.2 підтверджують переважання середнього рівня сформованості всіх складових психологічного благополуччя серед респондентів.

Таблиця 3.2

Розподіл вибірки за рівнем складовими психологічного благополуччя

Змінні	Низький	Середній	Високий
Позитивні взаємини	15,5%	82,1%	2,4%
Автономія	6%	50%	44%
Управління середовищем	15,5%	77,4%	7,1%
Особистісне зростання	26,2%	65,5%	8,3%
Цілі в житті	25%	70,2%	4,8%
Самоприйняття	13,1%	78,5%	8,3%
Психологічне благополуччя	11,9%	83,3%	4,8%

Найбільший відсоток учасників демонструє середній рівень за такими компонентами, як «Позитивні взаємини» (82,1%), «Управління

середовищем» (77,4%) і «Самоприйняття» (78,5%), що узгоджується з попередніми кількісними результатами. Це свідчить про те, що більшість працівників мають стабільні соціальні зв'язки та достатньо впевнені у власній особистісній цінності. Так, за шкалою «Автономія» спостерігається цікава тенденція – майже половина вибірки (44%) продемонструвала високий рівень цього показника. Це може вказувати на те, що значна частина респондентів має внутрішню незалежність і здатність зберігати власну позицію навіть за наявності зовнішнього тиску. Високий рівень автономії може бути пов'язаний із досвідом роботи, зрілістю особистості та впевненістю у професійній компетентності. Найменша кількість учасників продемонструвала високі результати за шкалами «Цілі в житті» (4,8%) і «Особистісне зростання» (8,3%), що свідчить про необхідність додаткової уваги до розвитку внутрішньої мотивації та відчуття життєвого сенсу у професійній діяльності. Узагальнений показник психологічного благополуччя також має переважно середній рівень у 83,3% опитаних, що є типовим для працездатного віку та відображає загальний стан емоційної стабільності та життєвої задоволеності.

У ході аналізу результатів методики «Шкала задоволеності життям (SWLS)» було встановлено, що середній показник задоволеності життям у досліджуваній вибірці становить 21,9 бала при медіанному значенні 23 (див. табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Результати методики «Шкала задоволеність життям (SWLS)»

Змінні	Середнє	Медіана	SD	Min	Max
Задоволеність життям	21,9	23	5,15	8	33

Стандартне відхилення у межах 5,15 балів вказує на помірну варіативність у сприйнятті життєвого благополуччя, тобто у вибірці є як

особи з високим рівнем задоволеності життям, так і ті, що відчувають певні труднощі або незадоволення. Мінімальне значення показника (8 балів) демонструє наявність окремих респондентів із низькою суб'єктивною оцінкою власного життя, тоді як максимальний результат (33 бали) засвідчує, що певна частина вибірки характеризується високим рівнем життєвого задоволення, внутрішньою гармонією та прийняттям власного життєвого шляху. Загалом отримані дані дають підстави вважати, що більшість працівників мають достатньо стабільний рівень суб'єктивного благополуччя, хоча можуть відчувати певний дефіцит у сферах самореалізації, міжособистісних стосунків або професійного зростання. Така тенденція є типовою для дорослого працездатного населення, яке має стабільну роботу, проте стикається з професійними навантаженнями та недостатньою кількістю часу для особистісного розвитку.

Аналіз результатів, наведених у табл. 3.4, дає можливість розкрити особливості емоційного ставлення респондентів до шлюбних стосунків.

Таблиця 3.4

Розподіл вибірки за рівнем задоволеністю шлюбом

Змінні	Задоволеність шлюбом
Дуже задоволені	4,8%
Задоволені	36,8%
Дещо задоволені	27,4%
Дещо незадоволені	4,8%
Незадоволені	23,8%
Вкрай незадоволені	2,4%

Більшість учасників дослідження повідомили про задоволення шлюбом, адже 36,8% зазначили, що загалом задоволені своїми відносинами, а ще 27,4% оцінили свій рівень як дещо задоволений. Це свідчить про наявність позитивного емоційного фону у сімейній сфері та відносно сприятливі міжособистісні стосунки між партнерами. Разом з

тим результати вказують на наявність певної частки респондентів, які відчують труднощі або напругу у стосунках. Так, 23,8% опитаних висловили незадоволення шлюбом, 4,8% зазначили, що дещо незадоволені, а 2,4% повідомили про вкрай низький рівень задоволення своїм подружнім життям. Тільки 4,8% учасників відзначили дуже високий рівень задоволеності шлюбом, що свідчить про обмежену кількість пар, у яких міжособистісна взаємодія характеризується максимальною гармонійністю, довірою та емоційною близькістю. Так, більшість респондентів перебувають у відносно стабільних, але не завжди емоційно насичених чи повністю задовільних стосунках, що може бути зумовлено високим рівнем професійної зайнятості, стресом на роботі чи рутинністю сімейного життя, що знижує рівень емоційної взаємодії.

У ході аналізу результатів методики «Опитувальник позитивного і негативного афекту (PANAS)» було встановлено, що загальний рівень позитивного афекту серед досліджуваних працівників становить у середньому 27,1 бала при медіанному значенні 27, що свідчить про переважання помірного рівня прояву позитивних емоційних станів, таких як ентузіазм, енергійність, натхнення чи зацікавленість у щоденній діяльності (див. табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Результати методики «Опитувальник позитивного і негативного афекту (PANAS)»

Змінні	Середнє	Медіана	SD	Min	Max
Позитивний афект	27,1	27	8,49	11	49
Негативний афект	20,8	20,5	8,72	1	41

Стандартне відхилення на рівні 8,49 бала демонструє певну варіативність у рівнях позитивного емоційного фону, що може бути зумовлено індивідуальними відмінностями у темпераменті, особистісних рисах або умовах професійного середовища. Мінімальне значення 11 і

максимальне 49 балів свідчать про широкий діапазон емоційних переживань у вибірці, де частина респондентів відчуває переважно низький рівень позитивних емоцій, тоді як інші характеризуються вираженим емоційним піднесенням і внутрішнім ресурсом.

Показники негативного афекту становлять у середньому 20,8 бала при медіанному значенні 20,5, що свідчить про помірну вираженість негативних емоцій, таких як роздратування, тривожність, напруга чи пригніченість. Стандартне відхилення на рівні 8,72 бала вказує на те, що рівень негативних емоцій також істотно варіює серед респондентів, і частина з них може відчувати хронічну емоційну напругу або стресові стани, тоді як інші залишаються емоційно стабільними. Мінімальне значення 1 бала свідчить про наявність осіб із майже повною відсутністю негативних переживань, а максимальний показник 41 бал свідчить про окремі випадки підвищеного емоційного напруження, що може бути пов'язане з особистісними чи професійними труднощами. Загальний баланс між позитивним і негативним афектом можна вважати відносно зрівноваженим, хоча дещо нижчий рівень позитивного фону в поєднанні з наявністю помірного негативного афекту може вказувати на емоційну втомленість частини працівників або потребу у відновленні внутрішніх ресурсів.

Аналіз результатів, наведених у табл. 3.6, дозволяє більш детально розкрити структуру емоційного стану респондентів.

Таблиця 3.6

Розподіл вибірки за рівнем складовими афекту

Змінні	Низький	Середній	Високий
Позитивний афект	25,5%	59,5%	25%
Негативний афект	38%	56%	6%

Переважає більшість учасників дослідження, а саме 59,5%, мають середній рівень позитивного афекту, що узгоджується з попередніми

кількісними результатами і свідчить про наявність загалом стабільного, але не надто інтенсивного позитивного емоційного тла. В той же час 25% опитаних демонструють високий рівень позитивного афекту, що може бути показником емоційної залученості у роботу, внутрішньої мотивації та задоволеності життям. Проте ще 25,5% респондентів мають низький рівень позитивних емоцій, що вказує на потенційну схильність до емоційного виснаження або дефіциту позитивних переживань у щоденній діяльності. Стосовно негативного афекту, більшість учасників, а саме 56%, мають середній рівень його вираженості, що є типовим показником для робочого середовища зі звичайним рівнем стресу. Однак 38% респондентів продемонстрували низький рівень негативного афекту, що можна розглядати як позитивний емоційний ресурс, який забезпечує психологічну стабільність і стресостійкість. Всього 6% учасників мають високий рівень негативного афекту, що свідчить про наявність окремої групи працівників, які перебувають у стані емоційної напруги чи тривожності, можливо через робочі перевантаження або конфліктні ситуації.

У ході аналізу результатів методики «Шкала сприйнятого стресу (PSS)» було встановлено, що середній рівень сприйнятого стресу серед учасників дослідження становить 18,2 бала при медіанному значенні 19 (див. табл. 3.7).

Таблиця 3.7

Результати методики «Шкала сприйнятого стресу (PSS)»

Змінні	Середнє	Медіана	SD	Min	Max
Сприйнятий стрес	18,2	19	5,79	6	32

Стандартне відхилення 5,79 бала вказує на певну варіативність у показниках, що може бути зумовлено відмінностями у професійних навантаженнях, індивідуальних стратегіях подолання стресу або рівні

емоційної саморегуляції. Мінімальне значення у 6 балів демонструє наявність осіб, які практично не відчувають стресових впливів у повсякденному житті, тоді як максимальний показник 32 бали відображає наявність респондентів із вираженим відчуттям напруження, що може супроводжуватися підвищеною тривожністю, емоційною втомою або зниженням життєвого тону. У цілому отримані результати дозволяють припустити, що більшість працівників сприймають навколишні події як помірно стресові, тобто здебільшого здатні підтримувати психологічну рівновагу навіть у ситуаціях професійної невизначеності чи навантаження. Такий рівень стресу можна вважати адаптивним, адже не перевищує меж, що призводять до дезорганізації діяльності або виснаження.

Дані табл. 3.8 підтверджують зазначену тенденцію та дають змогу більш детально розглянути розподіл рівнів сприйнятого стресу серед учасників вибірки.

Таблиця 3.8

Розподіл вибірки за рівнем сприйнятого стресу

Змінні	Низький	Середній	Високий
Сприйнятий стрес	26,2%	67,8%	6%

Найбільша частка респондентів, а саме 67,8%, має середній рівень стресу, що свідчить про відносну емоційну стабільність і достатню стресостійкість більшості працівників. Водночас 26,2% опитаних продемонстрували низький рівень сприйнятого стресу, що може вказувати на добре розвинені механізми психологічного захисту, високу здатність до емоційної саморегуляції та ефективні стратегії подолання труднощів. Такі особи, як правило, сприймають робочі навантаження як частину звичного ритму життя, не схильні до надмірного хвилювання та рідше відчувають виснаження. Всього у 6% учасників зафіксовано високий рівень сприйнятого стресу, що свідчить про існування групи ризику, схильної до

емоційного перенапруження або проявів тривожності. Для цієї категорії респондентів можуть бути характерні часті стани напруження, труднощі з концентрацією уваги, дратівливість або відчуття браку енергії. Ймовірно, такі показники зумовлені поєднанням високих професійних вимог із недостатнім рівнем соціальної підтримки або відсутністю можливостей для відпочинку.

У ході аналізу результатів методики «Діагностика професійного вигорання (МВІ)» було встановлено, що загальний рівень професійного вигорання у досліджуваній вибірці працівників перебуває в межах середнього, що свідчить про відносно збалансований емоційний стан більшості респондентів (див. табл. 3.9).

Таблиця 3.9

Результати методики «Діагностика професійного вигорання (МВІ)»

Змінні	Середнє	Медіана	SD	Min	Max
Емоційне виснаження	20,6	18	9,62	3	44
Деперсоналізація	10,6	10	5,95	0	24
Редукція особистих досягнень	18,6	19	8,12	3	36
Професійне вигорання	49,7	49	16,65	12	87

Середній інтегральний показник вигорання становить 49,7 бала при медіанному значенні 49, що вказує на узгодженість отриманих даних і відсутність суттєвих коливань у розподілі результатів. Стандартне відхилення 16,65 балів свідчить про помірну варіативність, що може бути пов'язано з різним рівнем професійного навантаження, тривалістю роботи в організації та індивідуальними особливостями емоційної стійкості. Найвищі середні показники зафіксовано за шкалою «Емоційне виснаження» – 20,6 бала при медіанному значенні 18, що свідчить про певну наявність симптомів втоми, емоційного спустошення та зниження енергії у частини працівників. Це може бути зумовлено тривалим

перебуванням у стресогенних умовах, перевантаженням або недостатнім відновленням ресурсів після робочого дня.

Показник за шкалою «Деперсоналізація» становить у середньому 10,6 бала, що відповідає низькому або середньому рівню прояву. А це означає, що більшість учасників дослідження не схильні до формування відчуженого ставлення до своєї професійної діяльності чи клієнтів, хоча окремі респонденти можуть виявляти ознаки емоційного дистанціювання або байдужості як способу психологічного захисту.

Середнє значення за шкалою «Редукція особистих досягнень» становить 18,6 бала при медіанному показнику 19, що свідчить про помірне відчуття професійної самореалізації та задоволеності власними досягненнями. Такі результати вказують на те, що більшість працівників зберігають позитивне ставлення до своєї роботи та усвідомлюють її значущість, хоча можуть періодично сумніватися у власній ефективності або результативності. Мінімальні й максимальні значення показників – від 3 до 44 за окремими шкалами – підтверджують наявність широкого діапазону індивідуальних відмінностей, що зумовлено різними психологічними ресурсами, рівнем мотивації та професійною ситуацією.

Аналіз результатів, наведених у табл. 3.10, дозволяє глибше зрозуміти розподіл рівнів професійного вигорання серед респондентів.

Таблиця 3.10

Розподіл вибірки за рівнем складовими професійного вигорання

Змінні	Низький	Середній	Високий
Емоційне виснаження	53,5%	42,9%	3,6%
Деперсоналізація	54,8%	39,2%	6%
Редукція особистих досягнень	38,1%	59,5%	2,4%
Професійне вигорання	40,5%	59,5%	0%

Переважає частина учасників, а саме 53,5%, має низький рівень емоційного виснаження, що свідчить про наявність достатніх

психологічних ресурсів і здатність до збереження внутрішньої рівноваги навіть у складних професійних ситуаціях.

Водночас 42,9% респондентів перебувають на середньому рівні цього показника, що можна вважати нормою для працівників, які регулярно стикаються з інтенсивною трудовою діяльністю, але вміють відновлювати сили. Так, 3,6% осіб мають високий рівень емоційного виснаження, що вказує на обмежену кількість випадків, коли працівники можуть потребувати додаткової психологічної підтримки чи корекції робочого навантаження.

Показники за шкалою «Деперсоналізація» свідчать, що 54,8% респондентів мають низький рівень цього симптому, тобто не відчують байдужості до своєї роботи або людей, з якими взаємодіють. 39,2% мають середній рівень, що вказує на наявність окремих проявів емоційного дистанціювання, а лише 6% демонструють високий рівень деперсоналізації, що може свідчити про розвиток професійної втоми або втрату мотивації. За шкалою «Редукція особистих досягнень» більшість опитаних, тобто 59,5%, перебувають на середньому рівні, тоді як 38,1% мають низький рівень, що вказує на задоволення результатами власної праці та відчуття професійної компетентності. Високий рівень редукції особистих досягнень виявлено лише у 2,4% респондентів, що свідчить про дуже незначну кількість осіб із відчуттям неефективності або розчарування у професійній сфері. Загальний рівень професійного вигорання розподілився таким чином, що 59,5% працівників перебувають на середньому рівні, а 40,5% мають низький рівень, тоді як високий рівень не виявлено взагалі.

У ході аналізу результатів методики «Шкала задоволеності роботою (JSS)» було встановлено, що загальний рівень задоволеності професійною діяльністю серед досліджуваних працівників є досить високим, що

свідчить про позитивне сприйняття ними свого робочого середовища, умов праці та соціально-професійних відносин (див. табл. 3.11).

Таблиця 3.11

Результати методики «Шкала задоволеності роботою (JSS)»

Змінні	Середнє	Медіана	SD	Min	Max
Оплата	14,7	15	4,09	6	23
Умови праці	15,7	16	4,51	6	24
Соціальна підтримка	16,3	17	4,46	8	24
Можливості розвитку	15,5	15	4,44	5	24
Визнання	16	16,5	4,69	6	24
Робоче навантаження	15,1	16	4,44	5	23
Зміст роботи	16,5	17	4,25	7	24
Команда робота	16,4	17	4,49	6	24
Керівництво	15,8	16	4,68	5	24
Задоволеність роботою	16,6	16,5	4,68	8	24

Середній інтегральний показник задоволеності роботою становить 16,6 бала при медіанному значенні 16,5, що вказує на узгодженість отриманих даних і переважання середнього або вище середнього рівня задоволеності у більшості опитаних. Стандартне відхилення 4,68 бала свідчить про помірну варіативність результатів, що є природним з огляду на відмінності у посадових обов'язках, професійному досвіді, умовах праці та індивідуальних очікуваннях.

Найвищі середні показники зафіксовано за шкалами «Зміст роботи» (16,5 бала), «Командна робота» (16,4 бала) та «Соціальна підтримка» (16,3 бала). Це свідчить про те, що більшість працівників отримують задоволення від своєї діяльності, сприймають її як змістовну, а також відзначають сприятливу атмосферу у колективі та підтримку з боку колег. Такі показники можна розглядати як свідчення ефективної командної взаємодії, позитивного соціально-психологічного клімату та наявності почуття належності до організації. Дещо нижчі, але все ще достатньо високі результати спостерігаються за шкалами «Визнання» (16 балів),

«Керівництво» (15,8 бала) і «Умови праці» (15,7 бала). Це свідчить про те, що працівники переважно задоволені стилем управління, організацією робочого процесу та матеріально-технічними умовами виконання своїх обов'язків, хоча певна частина може відчувати потребу у більшій оцінці своїх зусиль з боку керівництва.

Показники за шкалами «Можливості розвитку» (15,5 бала), «Робоче навантаження» (15,1 бала) та «Оплата» (14,7 бала) свідчать про те, що питання професійного зростання та матеріального стимулювання залишаються дещо менш задовільними у порівнянні з іншими аспектами роботи. Це може бути пов'язано з тим, що частина респондентів відчуває обмеженість у перспективах кар'єрного розвитку або не вважає рівень оплати праці повністю відповідним вкладеним зусиллям. Разом з тим ці показники не є критично низькими, що дозволяє стверджувати про загальну позитивну тенденцію у ставленні працівників до власної професійної діяльності.

Аналіз даних табл. 3.12 дає змогу більш детально розкрити структуру задоволеності роботою серед респондентів.

Таблиця 3.12

Розподіл вибірки за рівнем показників задоволеності роботою

Змінні	Низький	Середній	Високий
Оплата	20,2%	52,4%	27,4%
Умови праці	10,7%	51,2%	38,1%
Соціальна підтримка	13,1%	45,2%	41,7%
Можливості розвитку	13,1%	52,4%	34,5%
Визнання	10,7%	50%	39,3%
Робоче навантаження	17,9%	48,8%	33,3%
Зміст роботи	10,7%	42,9%	46,4%
Команда робота	11,9%	46,4%	41,7%
Керівництво	11,9%	51,2%	36,9%
Задоволеність роботою	10,7%	42,9%	46,4%

Найвищий відсоток осіб із високим рівнем задоволеності спостерігається за шкалами «Зміст роботи» та «Загальна задоволеність роботою», де 46,4% респондентів оцінили своє ставлення до професійної діяльності як позитивне. Це свідчить про те, що більшість працівників отримують задоволення від виконуваних обов'язків, сприймають свою роботу як значущу та мають відчуття професійної самореалізації. Високі показники також виявлено за шкалами «Соціальна підтримка» (41,7%), «Командна робота» (41,7%) і «Визнання» (39,3%), що вказує на позитивні міжособистісні взаємини в колективі та відчуття прийняття і цінності власного внеску.

Дещо менша кількість респондентів висловила високий рівень задоволеності за шкалами «Умови праці» (38,1%) і «Можливості розвитку» (34,5%), що може бути пояснено потребою у більшій гнучкості робочого середовища або чіткіших перспективах кар'єрного просування. Низький рівень задоволеності умовами праці та організаційними аспектами спостерігається у відносно невеликої частки працівників, що вказує на загальну стабільність емоційного ставлення до роботи. Найнижчі показники задоволеності виявлено у сфері оплати, де 20,2% респондентів продемонстрували низький рівень, а 52,4% – середній. Це свідчить про те, що матеріальне стимулювання розглядається як важливий, але не домінуючий чинник професійного задоволення.

Загалом результати свідчать про те, що більшість працівників мають високий або середній рівень задоволеності роботою, що створює сприятливі умови для підтримання психологічного благополуччя та професійної ефективності. Позитивне ставлення до колективу, керівництва та змісту роботи компенсує певне невдоволення рівнем оплати чи можливостями кар'єрного зростання.

3.2. Особливості прояву психологічного благополуччя працівників державних та приватних установ

У ході порівняння результатів методики «Шкала психологічного благополуччя (PWB)» між працівниками державних і приватних установ було встановлено, що існують певні статистично значущі відмінності у структурі психологічного благополуччя залежно від сектора роботи (див. табл. 3.13).

Таблиця 3.13

Порівняння результатів «Шкала психологічного благополуччя (PWB)» залежно від сектору роботи

Змінні	u- Мана- Уїтні	p	Сила ефекту	Середнє державних працівників	Середнє працівників приватних установ
Позитивні взаємини	828	0,628	0,061	62,6	61,5
Автономія	616	0,037*	0,288	61,8	58,9
Управління середовищем	855	0,821	0,030	60	59,3
Особистісне зростання	633	0,026*	0,282	60,3	55,6
Цілі в житті	634	0,027*	0,281	61,9	57,4
Самоприйняття	737	0,196	0,164	61,2	57,8
Психологічне благополуччя	642	0,032*	0,272	367,7	350,5

Примітка «*» – значущість на рівні $p < 0,05$.

Загальний рівень психологічного благополуччя виявився дещо вищим у представників державних установ, середнє значення якого становить 367,7 бала, тоді як у працівників приватного сектору цей показник дорівнює 350,5 бала. Різниця між групами є статистично значущою на рівні $p < 0,05$, що свідчить про наявність певних психологічних переваг у представників державного сектору, зокрема у сфері стабільності, соціальної захищеності та відчуття життєвої впевненості.

Аналіз окремих компонентів психологічного благополуччя показав, що найбільш виражені відмінності спостерігаються за шкалами «Автономія», «Особистісне зростання» та «Цілі в житті». За показником «Автономія» працівники державних установ продемонстрували вищі результати (61,8 бала проти 58,9 у приватному секторі), при цьому різниця є статистично значущою ($p=0,037$) із помірною силою ефекту (0,288). Так, державні службовці відчують більшу внутрішню свободу у прийнятті рішень, мають сформоване відчуття власної відповідальності та впевненість у власних судженнях. Ймовірно, така тенденція пов'язана з більшою регламентованістю та стабільністю державної служби, яка сприяє формуванню почуття контролю над власними професійними діями.

Подібна закономірність спостерігається і за шкалою «Особистісне зростання», де працівники державних установ мають середній показник 60,3 бала, тоді як у представників приватних установ становить лише 55,6 бала ($p=0,026$). Державні службовці більшою мірою відчують можливість реалізувати свій потенціал, розвивати професійні навички та досягати особистісного розвитку у межах своєї діяльності. Водночас це може бути зумовлено наявністю системи підвищення кваліфікації, чітких посадових перспектив або стабільного соціального статусу, що сприяє формуванню почуття професійної самореалізації.

Результати за шкалою «Цілі в житті» також свідчать про перевагу працівників державного сектору, які мають середній бал 61,9 порівняно з 57,4 у представників приватних установ, причому різниця є статистично значущою ($p=0,027$), що означає, що державні працівники частіше мають чітко визначені життєві орієнтири, довгострокові цілі та відчуття життєвого сенсу, тоді як працівники приватних організацій можуть сприймати свою діяльність більш прагматично та ситуативно, що знижує відчуття стабільності та цілеспрямованості.

За іншими шкалами – «Позитивні взаємини з іншими», «Управління середовищем» і «Самоприйняття» – статистично значущих відмінностей не виявлено, хоча середні показники державних працівників залишаються дещо вищими. Так, за шкалою «Позитивні взаємини» середній бал становить 62,6 у державних і 61,5 у приватних працівників, що свідчить про приблизно однаковий рівень соціальної залученості та міжособистісної підтримки у двох секторах. Аналогічна тенденція спостерігається за шкалами «Управління середовищем» (60 проти 59,3) і «Самоприйняття» (61,2 проти 57,8), де хоча різниця і не є статистично значущою, проте загальна динаміка також вказує на дещо вищий рівень внутрішньої гармонії у представників державного сектору.

Найбільш відчутні переваги державних службовців виявлено у сферах самостійності, особистісного розвитку та цілеспрямованості, що свідчить про їхню більшу психологічну стабільність і відчуття життєвого контролю. У той час як працівники приватних установ, попри гнучкіші умови роботи та можливості швидкого професійного зростання, можуть відчувати більшу емоційну напруженість і менше усвідомлення власної стабільності.

У ході порівняння результатів методики «Шкала задоволеності життям (SWLS)» між працівниками державних і приватних установ було встановлено (див. табл. 3.14).

Таблиця 3.14

**Порівняння результатів «Шкала задоволеність життям (SWLS)»
залежно від сектору роботи**

Змінні	u- Мана- Уїтні	p	Сила ефекту	Середнє державних працівників	Середнє працівників приватних установ
Задоволеність життям	808	0,509	0,083	22,4	21,5

Примітка «» – значущість на рівні $p < 0,05$.*

Середній показник задоволеності життям у працівників державного сектору становить 22,4 бала, тоді як у представників приватних установ – 21,5 бала. Незважаючи на те, що показник $p=0,509$ свідчить про відсутність значущих розбіжностей, отримані дані дозволяють припустити, що працівники державних організацій дещо більш схильні сприймати своє життя як упорядковане, стабільне та таке, що відповідає їхнім очікуванням. Ймовірно, це зумовлено відчуттям безпеки, передбачуваністю умов праці та соціальними гарантіями, які забезпечує державна сфера. У той час як працівники приватних установ можуть мати дещо вищі очікування щодо рівня доходу, кар'єрних перспектив чи життєвих можливостей, що впливає на їхню суб'єктивну оцінку задоволеності життям. У цілому результати свідчать про те, що рівень загальної задоволеності життям у двох групах є досить близьким і перебуває в межах середніх значень, що вказує на відносно стабільний емоційний стан обох категорій працівників.

Порівняння результатів за методикою «Опитувальник позитивного і негативного афекту (PANAS)» дозволило виявити цікаві тенденції у вираженості емоційних станів залежно від сектора роботи (див. табл. 3.15).

Таблиця 3.15

Порівняння результатів «Опитувальник позитивного і негативного афекту (PANAS)» залежно від сектору роботи

Змінні	u- Мана- Уїтні	p	Сила ефекту	Середнє державних працівників	Середнє працівників приватних установ
Позитивний афект	670	0,041*	0,259	26,8	27,3
Негативний афект	672	0,058	0,256	21,2	20,5

Примітка «» – значущість на рівні $p<0,05$.*

За показником позитивного афекту різниця між групами є статистично значущою на рівні $p=0,041$, хоча сила ефекту є помірною (0,259). У середньому працівники приватних установ мають дещо вищий

рівень позитивного афекту (27,3 бала) порівняно з державними службовцями (26,8 бала), що свідчить про їх більшу емоційну активність, оптимізм та загальний життєвий тонус. Такий результат може бути пов'язаний із динамічнішим робочим середовищем у приватному секторі, яке передбачає більше можливостей для самовираження, швидкого досягнення результатів і зовнішнього підкріплення у вигляді заохочень або гнучких умов праці. Натомість у державних працівників позитивний афект проявляється дещо стриманіше, що може пояснюватися високим рівнем відповідальності, регламентованістю діяльності та меншою гнучкістю робочих процесів.

Щодо показника негативного афекту статистично значущих відмінностей між групами не виявлено ($p=0,058$), однак можна відзначити певну тенденцію до дещо вищого рівня негативних емоцій серед державних працівників (21,2 бала проти 20,5 у приватному секторі). Попри це різниця між групами залишається незначною, що свідчить про загальну емоційну врівноваженість працівників обох секторів і відсутність істотних розбіжностей у рівні негативних переживань.

Під час аналізу результатів методики «Шкала сприйнятого стресу (PSS)» також не було виявлено статистично значущих відмінностей між працівниками державних і приватних установ (див. табл. 3.16).

Таблиця 3.16

Порівняння результатів «Шкала сприйнятого стресу (PSS)» залежно від сектору роботи

Змінні	u- Мана- Уїтні	p	Сила ефекту	Середнє державних працівників	Середнє працівників приватних установ
Сприйнятий стрес	786	0,392	0,108	17,6	18,8

Примітка «» – значущість на рівні $p < 0,05$.*

Показник $p=0,392$ свідчить про те, що рівень суб'єктивно відчутого стресу є приблизно однаковим у двох групах. Середнє значення сприйнятого стресу у працівників державного сектору становить 17,6 бала, тоді як у представників приватних організацій – 18,8 бала. Незначно вищі показники серед приватних працівників можуть свідчити про швидший темп роботи, більшу інтенсивність професійних вимог і необхідність постійної адаптації до змін, що є типовими характеристиками приватного бізнесу. Однак слід зазначити, що показники обох груп перебувають у межах середніх значень, що свідчить про достатній рівень адаптації до професійних умов і відсутність надмірного емоційного навантаження.

Працівники приватного сектору мають дещо вищий рівень позитивного афекту, що свідчить про їхню активнішу емоційну залученість і оптимістичне ставлення до життя, тоді як представники державних установ характеризуються більшою стабільністю, помірним рівнем стресу та схильністю до емоційної врівноваженості.

У ході порівняння результатів методики «Діагностика професійного вигорання (МВІ)» між працівниками державних і приватних установ було встановлено, що загальний рівень професійного вигорання у двох групах є відносно схожим і не має статистично значущих відмінностей, хоча за окремими показниками простежуються певні тенденції (див. табл. 3.17).

Таблиця 3.17

**Порівняння результатів «Діагностика професійного вигорання (МВІ)»
залежно від сектору роботи**

Змінні	u- Мана- Уїтні	p	Сила ефекту	Середнє державних працівників	Середнє працівників приватних установ
Емоційне виснаження	843	0,727	0,044	20,5	20,6
Деперсоналізація	686	0,050*	0,240	10,9	10,2
Редукція	667	0,032*	0,321	16,9	20,3

особистих досягнень					
Професійне вигорання	783	0,376	0,112	48,3	51,1

Примітка «» – значущість на рівні $p < 0,05$.*

Середній інтегральний показник професійного вигорання становить 48,3 бала у державних працівників та 51,1 бала у працівників приватних установ, що свідчить про приблизно однаковий рівень емоційного навантаження та психічної втоми в обох секторах. Значення $p = 0,376$ підтверджує відсутність значущої різниці, однак можна припустити, що працівники приватних структур мають дещо вищу схильність до проявів емоційного виснаження через інтенсивніший темп роботи, конкуренцію та більшу відповідальність за результат.

Розглядаючи окремі складові професійного вигорання, слід зазначити, що за шкалою «Емоційне виснаження» відмінності між групами є мінімальними. Середній показник державних працівників становить 20,5 бала, а представників приватних установ – 20,6 бала, що свідчить про майже однаковий рівень втоми, емоційного спустошення та відчуття перевантаження. Показник $p = 0,727$ не демонструє статистичної значущості, що дозволяє говорити про подібний рівень психологічної напруги, який може бути характерним для сучасних трудових умов незалежно від типу організації.

Більш цікава ситуація спостерігається за шкалою «Деперсоналізація», де виявлено статистично значущі відмінності на рівні $p = 0,050$ із силою ефекту 0,240. Державні працівники мають дещо вищий середній показник 10,9 бала порівняно з 10,2 у працівників приватного сектору. Це може означати, що представники державних установ частіше вдаються до емоційного дистанціювання як захисної реакції на робочі перевантаження або бюрократичний тиск. В умовах високої формалізованості державної служби така стратегія може допомагати

уникати емоційного перенапруження, проте призводить до зниження емпатії, інтересу до клієнтів чи громадян і відчуття особистої залученості у професійний процес. У приватному секторі, де взаємодія з клієнтами частіше передбачає особисту відповідальність і гнучкість, рівень деперсоналізації є дещо нижчим, що свідчить про більшу емоційну включеність працівників у роботу.

Найбільш виражені відмінності спостерігаються за шкалою «Редукція особистих досягнень», де показник $p=0,032$ свідчить про статистичну значущість, а сила ефекту 0,321 вказує на помітну різницю між групами. Працівники державних установ мають середній показник 16,9 бала, тоді як у представників приватних установ цей показник значно вищий – 20,3 бала, що означає більш виражене відчуття зниження власної ефективності та професійної самореалізації. Це може бути пов'язано з характером роботи у приватному секторі, який часто супроводжується високими вимогами, швидкими темпами діяльності та необхідністю досягати конкретних результатів у стислі терміни. Такі умови створюють додатковий тиск, який може спричиняти відчуття професійного виснаження і невдоволення власними досягненнями, навіть якщо є об'єктивно високими. У державних працівників, навпаки, нижчі показники редукції досягнень свідчать про більшу стабільність у сприйнятті власної ролі, відчуття корисності своєї діяльності та певну впевненість у професійному статусі.

Працівники державних установ більше схильні до проявів деперсоналізації, тоді як у представників приватного сектору більш виражене відчуття редукції особистих досягнень, що вказує на те, що різні аспекти професійного середовища по-різному впливають на психологічний стан працівників. Державна служба, характеризуючись стабільністю та формалізованими обов'язками, може створювати передумови для емоційного відсторонення, тоді як приватна сфера, попри

гнучкість і можливості для розвитку, підвищує ризик емоційного виснаження через високий темп і конкуренцію.

У ході порівняння результатів методики «Шкала задоволеності роботою (JSS)» між працівниками державних і приватних установ було встановлено, що загальний рівень задоволеності роботою у двох групах практично не відрізняється, однак спостерігаються статистично значущі відмінності за окремими аспектами професійної діяльності (див. табл. 3.18).

Таблиця 3.18

**Порівняння результатів «Шкала задоволеності роботою (JSS)»
залежно від сектору роботи**

Змінні	u- Мана- Уїтні	p	Сила ефекту	Середнє державних працівників	Середнє працівників приватних установ
Оплата	871	0,921	0,013	14,8	14,7
Умови праці	882	0,995	0,001	15,7	15,8
Соціальна підтримка	616	0,036*	0,318	17	15,6
Можливості розвитку	812	0,530	0,079	15,3	15,8
Визнання	766	0,300	0,131	16,6	15,5
Робоче навантаження	828	0,628	0,061	14,7	15,5
Зміст роботи	607	0,016*	0,398	17,3	15,8
Команда робота	599	0,011*	0,420	17,5	15,2
Керівництво	782	0,372	0,113	16,3	15,3
Задоволеність роботою	881	0,993	0,001	16,6	16,6

Примітка «» – значущість на рівні $p < 0,05$.*

Середній інтегральний показник задоволеності роботою становить по 16,6 бала як у державних працівників, так і у представників приватного сектору, що свідчить про загалом схожий рівень емоційного ставлення до професійної діяльності, задоволення умовами праці та сприйняття своєї роботи як важливої і змістовної. Незважаючи на відсутність суттєвої

різниці у загальному показнику, аналіз окремих складових задоволеності роботою дозволяє виявити більш глибокі відмінності між представниками двох секторів.

За шкалою «Соціальна підтримка» виявлено статистично значущу різницю на рівні $p=0,036$ із силою ефекту 0,318. Середній показник державних працівників становить 17 балів, тоді як у працівників приватних установ – 15,6 бала. Це свідчить про те, що представники державного сектору частіше відчують підтримку з боку колег, мають позитивні взаємини у колективі та можуть розраховувати на взаєморозуміння у професійному середовищі. Такий результат можна пояснити більшою стабільністю кадрового складу у державних організаціях, де міжособистісні стосунки формуються протягом тривалого часу, а колективи характеризуються меншою плинністю кадрів. Для приватного сектору більш типовою є динамічність, зміна співробітників і орієнтація на результат, що може дещо знижувати відчуття соціальної згуртованості та взаємопідтримки.

Ще більш виражені відмінності спостерігаються за шкалою «Зміст роботи», де показник $p=0,016$ і сила ефекту 0,398 свідчать про помітну перевагу державних працівників. Середній бал у цій групі становить 17,3, тоді як у приватних працівників – 15,8. Це означає, що державні службовці вищою мірою оцінюють зміст своєї роботи як важливий, суспільно значущий та такий, що відповідає їхнім цінностям. Ймовірно, це пов'язано з тим, що діяльність у державному секторі часто має соціальну спрямованість і передбачає виконання завдань, які приносять користь громаді, що сприяє формуванню почуття професійної місії. Для працівників приватних установ робота частіше сприймається як засіб досягнення матеріальних або кар'єрних цілей, що знижує рівень емоційної залученості до змісту діяльності.

Найвищий рівень статистичної значущості спостерігається за шкалою «Командна робота», де $p=0,011$ і сила ефекту 0,420. Середній показник державних працівників становить 17,5 бала, що помітно перевищує 15,2 бала у працівників приватних структур. Це свідчить про те, що державні працівники більше задоволені колективними відносинами, відчують згуртованість і спільність цілей у команді. Така різниця може бути зумовлена специфікою державної служби, де переважає колективна форма роботи, взаємодія між відділами та орієнтація на групову відповідальність. Натомість у приватному секторі часто спостерігається індивідуалізований підхід до оцінювання результатів праці, що може формувати конкурентне середовище та дещо знижувати рівень командної підтримки.

За іншими показниками, зокрема «Оплата», «Умови праці», «Можливості розвитку», «Визнання», «Робоче навантаження» та «Керівництво», статистично значущих відмінностей не виявлено. Проте варто зазначити, що за більшістю цих шкал показники у двох групах є близькими, що свідчить про схоже сприйняття респондентами організаційного середовища. Працівники обох секторів мають помірне задоволення умовами праці та можливостями розвитку, хоча приватні працівники незначно випереджають за останнім показником, що може бути пов'язано з більшою гнучкістю кар'єрного зростання у комерційних структурах. У той час державні працівники демонструють дещо вищі результати за шкалами «Визнання» та «Керівництво», що може свідчити про стабільність у системі мотивації, передбачуваність управлінських рішень і довіру до керівників.

Таким чином, результати аналізу дають підстави стверджувати, що працівники державного сектору загалом мають вищі показники задоволеності такими аспектами, як соціальна підтримка, командна взаємодія та зміст роботи, що свідчить про їхню більшу емоційну

включеність і позитивне ставлення до колективу. Натомість представники приватних установ, попри схожий рівень загальної задоволеності роботою, дещо більше орієнтовані на професійний розвиток і результативність, однак відчують менше соціальної підтримки у робочому середовищі.

3.3. Аналіз взаємозв'язків характеристик психологічного благополуччя працівників державних та приватних установ

У ході кореляційного аналізу було встановлено, що між показниками складових психологічного благополуччя та рівнем задоволеності життям у працівників державних установ існують помірні позитивні взаємозв'язки, проте не всі з них є статистично значущими (див. табл. 3.19).

Таблиця 3.19

Кореляційний аналіз складових психологічного благополуччя зі задоволеністю життям серед працівників державних установ

Змінні	Позитивні взаємини	Автономія	Управління середовищем	Особистісне зростання	Цілі в житті	Самоприйняття	Психологічне благополуччя
Задоволеність життям	0,212	0,040	0,381*	0,226	0,437*	0,156	0,377*

Примітка «*» – значущість на рівні $p < 0,05$.

Найтісніший зв'язок спостерігається між задоволеністю життям і такими компонентами, як «Цілі в житті» ($r=0,437$, $p < 0,05$), «Управління середовищем» ($r=0,381$, $p < 0,05$) та інтегральним показником «Психологічне благополуччя» ($r=0,377$, $p < 0,05$). Це свідчить про те, що державні службовці, які мають чітко визначені життєві цілі, відчують контроль над подіями у своєму житті та здатність впливати на власне оточення, демонструють вищий рівень суб'єктивного задоволення життям.

Такий результат є закономірним, оскільки ці аспекти безпосередньо пов'язані з відчуттям життєвої реалізованості та особистісної ефективності, що виступають важливими складовими еудемонічного благополуччя.

Інші показники, зокрема «Позитивні взаємини» ($r=0,212$), «Особистісне зростання» ($r=0,226$), «Самоприйняття» ($r=0,156$) та «Автономія» ($r=0,040$), демонструють слабкі або незначні зв'язки із задоволеністю життям, що свідчить про відсутність прямої залежності між цими характеристиками. Така тенденція може бути зумовлена специфікою державної служби, де міжособистісні відносини та автономія часто регламентуються організаційною структурою та офіційними нормами поведінки, що знижує їхній вплив на суб'єктивне відчуття щастя. Можна припустити, що для працівників державного сектору більш важливим чинником життєвого задоволення є стабільність, упевненість у завтрашньому дні та можливість планувати своє майбутнє, а не безпосередньо емоційна взаємодія чи самоприйняття. Таким чином, результати свідчать про те, що у державних працівників задоволеність життям тісніше пов'язана з когнітивно-ціннісними аспектами психологічного благополуччя, ніж з емоційно-соціальними.

Для працівників приватних установ характерна дещо інша структура взаємозв'язків між показниками психологічного благополуччя та задоволеністю життям (див. табл. 3.20).

Таблиця 3.20

Кореляційний аналіз складових психологічного благополуччя зі задоволеністю життям серед працівників приватних установ

Змінні	Позитивні взаємини	Автономія	Управління середовищем	Особистісне зростання	Цілі в житті	Самоприйняття	Психологічне благополуччя
Задоволеність життям	0,203	0,279*	0,313*	0,358*	0,440*	0,279*	0,525*

Примітка «*» – значущість на рівні $p < 0,05$.

Найвищий рівень кореляції виявлено між загальним показником «Психологічне благополуччя» і «Задоволеністю життям» ($r=0,525$, $p < 0,05$), що свідчить про те, що працівники приватного сектору сприймають своє життя як більш наповнене та гармонійне, коли відчують внутрішню рівновагу, сенс і особисту реалізацію. Суттєві зв'язки виявлено також із показниками «Цілі в житті» ($r=0,440$, $p < 0,05$), «Особистісне зростання» ($r=0,358$, $p < 0,05$), «Управління середовищем» ($r=0,313$, $p < 0,05$), «Автономія» ($r=0,279$, $p < 0,05$) та «Самоприйняття» ($r=0,279$, $p < 0,05$). Це свідчить про те, що у представників приватного сектору задоволеність життям має комплексний характер і формується під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх факторів – від почуття контролю над подіями та можливості розвитку до відчуття власної самодостатності й прийняття себе.

Порівняно зі службовцями державних установ, у працівників приватного сектору більш тісно виражені зв'язки між задоволеністю життям і такими аспектами, як автономія, особистісне зростання та самоприйняття. Це може пояснюватися більш гнучкими умовами праці, можливістю самостійного прийняття рішень та орієнтацією на особисту ініціативу, що створює умови для самореалізації. Крім того, приватна сфера часто передбачає більшу варіативність у професійному розвитку, що позитивно впливає на відчуття життєвої задоволеності. Таким чином, наявність значущих зв'язків між усіма компонентами благополуччя

свідчить про цілісність емоційно-ціннісної структури особистості у приватних працівників, де задоволеність життям розглядається як результат узгодженості різних сфер психологічного функціонування.

Таким чином, для працівників державних установ задоволеність життям більшою мірою пов'язана з усвідомленням життєвих цілей і відчуттям контролю над середовищем, тоді як у представників приватних організацій має багатовимірний характер і залежить як від внутрішньої гармонії, так і від можливостей для самореалізації, автономії та розвитку.

У ході кореляційного аналізу було встановлено, що у працівників державних установ спостерігаються значущі позитивні взаємозв'язки між показниками психологічного благополуччя та позитивного афекту, тоді як зв'язки з негативним афектом є незначними або відсутні (див. табл. 3.21).

Таблиця 3.21

Кореляційний аналіз складових психологічного благополуччя з показниками афекту серед працівників державних установ

Змінні	Позитивні взаємини	Автономія	Управління середовищем	Особистісне зростання	Цілі в житті	Самоприйняття	Психологічне благополуччя
Позитивний афект	0,363*	0,255*	0,501*	0,330*	0,489*	0,301*	0,643*
Негативний афект	0,119	0,042	0,044	0,140	-0,099	-0,023	0,069

Примітка «» – значущість на рівні $p < 0,05$.*

Найвищий рівень кореляції виявлено між позитивним афектом і інтегральним показником психологічного благополуччя ($r=0,643$, $p < 0,05$), що свідчить про те, що чим вищим є загальний рівень психологічного благополуччя державних працівників, тим частіше переживають позитивні емоції, відчувають задоволення, оптимізм і внутрішню гармонію. Високі показники кореляції також зафіксовано між позитивним афектом і такими

компонентами, як «Управління середовищем» ($r=0,501$, $p<0,05$) та «Цілі в житті» ($r=0,489$, $p<0,05$), що свідчить про тісний зв'язок між здатністю контролювати життєві обставини, наявністю життєвих орієнтирів і переживанням позитивних емоцій. Державні службовці, які відчують, що мають вплив на своє життя та рухаються до конкретних цілей, частіше зберігають емоційно позитивний настрій, що сприяє їхній психологічній стійкості.

Значущі, але дещо слабші кореляції спостерігаються між позитивним афектом і показниками «Позитивні взаємини» ($r=0,363$, $p<0,05$), «Особистісне зростання» ($r=0,330$, $p<0,05$), «Самоприйняття» ($r=0,301$, $p<0,05$) та «Автономія» ($r=0,255$, $p<0,05$). Це означає, що люди, які задоволені міжособистісними стосунками, прагнуть розвитку, приймають себе такими, як є, і відчують незалежність у прийнятті рішень, схильні частіше переживати позитивні емоційні стани. Така закономірність підтверджує, що емоційна сфера тісно пов'язана з внутрішнім відчуттям цілісності, самоповаги та соціальної підтримки. Зв'язки між показниками психологічного благополуччя і негативним афектом є дуже слабкими та статистично незначущими. Усі коефіцієнти кореляції з негативним афектом перебувають у межах від $-0,099$ до $0,140$, що свідчить про відсутність прямого впливу негативних емоцій на рівень психологічного благополуччя у державних працівників. Така тенденція може бути пояснена тим, що представники державного сектору характеризуються вищою емоційною стабільністю, стриманістю у вираженні емоцій і здатністю до самоконтролю, що дозволяє зменшувати вплив негативних переживань на загальний стан благополуччя.

Аналіз результатів, отриманих серед працівників приватних установ, демонструє подібну загальну закономірність, проте зі своїми специфічними відмінностями (див. табл. 3.22).

Таблиця 3.22

Кореляційний аналіз складових психологічного благополуччя з показниками афекту серед працівників приватних установ

Змінні	Позитивні взаємини	Автономія	Управління середовищем	Особистісне зростання	Цілі в житті	Самоприйняття	Психологічне благополуччя
Позитивний афект	0,275*	0,170	0,365*	0,261*	0,242	0,307*	0,450*
Негативний афект	-0,131	-0,253*	0,001	-0,111	-0,089	-0,055	-0,125

Примітка «» – значущість на рівні $p < 0,05$.*

Так само як і у державних службовців, позитивний афект має значущі позитивні зв'язки з більшістю складових психологічного благополуччя. Найтісніші кореляції виявлено між позитивним афектом і інтегральним показником психологічного благополуччя ($r=0,450$, $p < 0,05$), а також із такими компонентами, як «Управління середовищем» ($r=0,365$, $p < 0,05$), «Самоприйняття» ($r=0,307$, $p < 0,05$), «Позитивні взаємини» ($r=0,275$, $p < 0,05$) та «Особистісне зростання» ($r=0,261$, $p < 0,05$). А це означає, що у працівників приватних структур переживання позитивних емоцій тісно пов'язане з відчуттям особистої ефективності, впевненістю у власних силах, прийняттям себе і прагненням до розвитку.

Що стосується негативного афекту, то у представників приватного сектору спостерігається одна статистично значуща негативна кореляція з показником «Автономія» ($r=-0,253$, $p < 0,05$). Це свідчить про те, що чим вищою є здатність працівника діяти самостійно та приймати рішення незалежно, тим нижчим є рівень переживання негативних емоцій. Такий результат є логічним, оскільки відчуття контролю над власною діяльністю знижує вплив стресових чинників і сприяє емоційній стабільності. Решта показників не виявляє статистично значущих зв'язків із негативним афектом, хоча слабкі від'ємні коефіцієнти свідчать про тенденцію до

зниження негативних переживань при зростанні рівня психологічного благополуччя.

Таким чином, у працівників державних установ психологічне благополуччя більшою мірою пов'язане з емоційним піднесенням, оптимізмом і відчуттям контролю над життям, тоді як негативні емоції не мають істотного впливу на їхній внутрішній стан. А у представників приватного сектору спостерігається подібний зв'язок, проте їхня емоційна сфера є дещо більш чутливою до умов професійної діяльності, особливо до можливості прояву автономії, що свідчить про те, що позитивні емоції виконують ключову роль у підтриманні психологічного благополуччя в обох групах працівників, однак у приватних установах тісніше переплітаються з почуттям самостійності, гнучкості та самореалізації.

У ході кореляційного аналізу було встановлено, що між показниками сприйнятого стресу та складовими психологічного благополуччя у працівників державних установ існують переважно слабкі або помірні зворотні взаємозв'язки (див. табл. 3.23).

Таблиця 3.23

Кореляційний аналіз складових психологічного благополуччя зі сприйнятим стресом серед працівників державних установ

Змінні	Позитивні взаємини	Автономія	Управління середовищем	Особистісне зростання	Цілі в житті	Самоприйняття	Психологічне благополуччя
Сприйнятий стрес	-0,202	0,064	-0,349*	-0,304*	-0,208	-0,288*	-0,351*

Примітка «*» – значущість на рівні $p < 0,05$.

Найбільш виражені негативні кореляції спостерігаються між сприйнятим стресом і такими складовими, як «Управління середовищем» ($r = -0,349$, $p < 0,05$), «Особистісне зростання» ($r = -0,304$, $p < 0,05$),

«Самоприйняття» ($r=-0,288$, $p<0,05$) та інтегральний показник «Психологічне благополуччя» ($r=-0,351$, $p<0,05$). Це означає, що працівники державних установ, які мають високий рівень суб'єктивного стресу, менш схильні відчувати задоволення від власного розвитку, менш ефективно контролюють своє середовище та мають знижену впевненість у власній цінності. Ймовірно, підвищений рівень стресу у цій групі призводить до зниження відчуття контролю над життєвими ситуаціями, що негативно впливає на внутрішню стабільність і психологічну рівновагу.

Слабші, але все ж помітні зворотні зв'язки спостерігаються між стресом і такими показниками, як «Позитивні взаємини» ($r=-0,202$) та «Цілі в житті» ($r=-0,208$), хоча не є статистично значущими. Відсутність значущого зв'язку між стресом і показником «Автономія» ($r=0,064$) може пояснюватися тим, що почуття самостійності та незалежності у державних працівників меншою мірою залежить від емоційних станів і є більш стабільною рисою, пов'язаною із характером професійної діяльності. Тобто, у працівників державних установ підвищення рівня стресу передусім знижує здатність ефективно керувати власним життям і досягати гармонії із собою, проте не суттєво впливає на соціальні аспекти благополуччя.

Результати, отримані серед працівників приватних установ, демонструють аналогічну закономірність, однак характеризуються дещо сильнішими кореляційними зв'язками (див. табл. 3.24).

Таблиця 3.24

**Кореляційний аналіз складових психологічного благополуччя зі
сприйнятим стресом серед працівників приватних установ**

Змінні	Позитивні взаємини	Автономія	Управління середовищем	Особистісне зростання	Цілі в житті	Самоприйняття	Психологічне благополуччя
Сприйнятий стрес	-0,043	-0,242	-0,388*	-0,327*	-0,499*	-0,166	-0,505*

Примітка «*» – значущість на рівні $p < 0,05$.

Найтісніші негативні зв'язки виявлено між стресом і такими показниками, як «Цілі в житті» ($r = -0,499$, $p < 0,05$) та інтегральний показник «Психологічне благополуччя» ($r = -0,505$, $p < 0,05$), що вказує на те, що відчуття стресу значною мірою підриває життєву цілеспрямованість і загальне відчуття психологічної гармонії. Працівники приватного сектору, які перебувають у стані емоційного напруження, частіше відчувають втрату життєвих орієнтирів, зниження внутрішньої мотивації та труднощі у досягненні поставлених цілей. Така тенденція може бути зумовлена високими професійними вимогами, конкуренцією, нестабільністю ринку праці та необхідністю постійно адаптуватися до змін, що характерно для приватного сектору.

Суттєві зворотні зв'язки спостерігаються також між стресом і показниками «Управління середовищем» ($r = -0,388$, $p < 0,05$) та «Особистісне зростання» ($r = -0,327$, $p < 0,05$). Це свідчить про те, що працівники приватних установ, які відчувають сильний стрес, частіше втрачають відчуття контролю над своїм життям, гірше адаптуються до змін і мають менше можливостей для розвитку власного потенціалу. Зв'язок між стресом і показником «Автономія» є від'ємним, але незначним ($r = -0,242$), що може свідчити про те, що навіть при збереженні певного рівня самостійності сильний стрес все ж впливає на внутрішнє відчуття свободи і незалежності у прийнятті рішень. Показники «Позитивні взаємини» ($r = -0,043$), «Самоприйняття» ($r = -0,166$) і «Цілі в

житті» ($r=-0,499$) демонструють, що стрес у меншій мірі впливає на соціальні контакти, але суттєво знижує здатність до самоприйняття та визначення життєвих пріоритетів.

Для державних працівників підвищення рівня стресу переважно впливає на внутрішні аспекти благополуччя, знижуючи відчуття контролю, самоприйняття і особистісного розвитку, тоді як у працівників приватного сектору стрес має більш комплексний характер впливу, охоплюючи також мотиваційно-ціннісну сферу. Тобто, емоційна напруга у приватних працівників сильніше підриває відчуття життєвого сенсу і цілеспрямованості, що вимагає більшої уваги до питань психологічної підтримки та профілактики стресу у цій категорії фахівців.

У ході кореляційного аналізу було встановлено, що між показниками складових психологічного благополуччя та професійного вигорання у працівників державних установ існують переважно слабкі або помірні негативні взаємозв'язки, що свідчить про зворотну залежність між цими явищами (див. табл. 3.25).

Таблиця 3.25

Кореляційний аналіз складових психологічного благополуччя зі складовими професійного вигорання серед працівників державних установ

Змінні	Позитивні взаємини	Автономія	Управління середовищем	Особистісне зростання	Цілі в житті	Самоприйняття	Психологічне благополуччя
Емоційне виснаження	-0,231	-0,025	-0,297*	-0,160	-0,307*	0,020	-0,288*
Деперсоналізація	-0,049	0,135	-0,105	-0,121	0,078	-0,107	-0,137
Редукція особистих досягнень	-0,097	-0,030	-0,171	-0,104	-0,286*	-0,161	-0,198
Професійне	-0,163	-0,010	-0,255*	-0,242	-0,210	-0,170	-0,317*

вигорання							
-----------	--	--	--	--	--	--	--

Примітка «» – значущість на рівні $p < 0,05$.*

Чим нижчий рівень психологічного благополуччя, тим вищим є ризик розвитку емоційного виснаження, редукції особистих досягнень і загального професійного вигорання. Найбільш виражені негативні кореляції спостерігаються між емоційним виснаженням і такими показниками, як «Управління середовищем» ($r = -0,297$, $p < 0,05$), «Цілі в житті» ($r = -0,307$, $p < 0,05$) та інтегральний показник «Психологічне благополуччя» ($r = -0,288$, $p < 0,05$). Це означає, що працівники, які менш ефективно контролюють життєві ситуації, мають невизначені життєві орієнтири або відчувають зниження внутрішньої гармонії, частіше схильні до проявів емоційного виснаження. Така закономірність пояснюється тим, що втрата почуття контролю над робочими процесами і невизначеність цілей знижують мотивацію та призводять до поступового емоційного виснаження.

Негативні кореляції також спостерігаються між загальним показником професійного вигорання та компонентами психологічного благополуччя, зокрема «Управління середовищем» ($r = -0,255$, $p < 0,05$) і загальним рівнем благополуччя ($r = -0,317$, $p < 0,05$). Це підтверджує, що зниження здатності керувати власним життям та адаптуватися до змін є одним із ключових факторів, які сприяють розвитку вигорання серед державних службовців. У той час показники «Деперсоналізація» та «Редукція особистих досягнень» демонструють менш виражені або статистично незначущі зв'язки з компонентами психологічного благополуччя. Проте зворотні зв'язки між редукцією досягнень і такими показниками, як «Цілі в житті» ($r = -0,286$, $p < 0,05$), свідчать, що працівники, які втрачають життєву мотивацію, частіше схильні до зниження самооцінки власних професійних результатів. Відсутність значущих зв'язків із «Автономією» та «Позитивними взаєминами» може свідчити

про те, що в умовах державної служби прояви вигорання меншою мірою залежать від соціальної взаємодії чи самотійності, а більше визначаються відчуттям контролю над робочим середовищем і наявністю сенсу в діяльності. Загалом ці результати дозволяють зробити висновок, що психологічне благополуччя виступає важливим захисним чинником від професійного вигорання серед державних працівників, особливо тоді, коли воно пов'язане з відчуттям цілеспрямованості, стабільності та ефективності у роботі.

Результати, отримані серед працівників приватних установ, свідчать про більш виражені взаємозв'язки між компонентами психологічного благополуччя та показниками професійного вигорання. На відміну від державних службовців, у представників приватного сектору більшість кореляційних зв'язків мають середню силу та статистичну значущість, що вказує на тіснішу взаємодію між емоційним станом, професійною втомою та внутрішнім відчуттям благополуччя (див. табл. 3.26).

Таблиця 3.26

Кореляційний аналіз складових психологічного благополуччя зі складовими професійного вигорання серед працівників приватних установ

Змінні	Позитивні взаємини	Автономія	Управління середовищем	Особистісне зростання	Цілі в житті	Самоприйняття	Психологічне благополуччя
Емоційне виснаження	-0,046	-0,443*	-0,445*	-0,269*	-0,403*	-0,281*	-0,482*
Деперсоналізація	-0,066	-0,183	-0,288*	-0,172	-0,305*	-0,179	-0,336*
Редукція особистих досягнень	-0,132	-0,195	-0,300*	-0,160	-0,202	0,002	-0,243
Професійне вигорання	-0,074	-0,371*	-0,478*	-0,256*	-0,432*	-0,214	-0,475*

Примітка «» – значущість на рівні $p < 0,05$.*

Найсильніші зворотні зв'язки спостерігаються між емоційним виснаженням і показниками «Автономія» ($r = -0,443$, $p < 0,05$), «Управління середовищем» ($r = -0,445$, $p < 0,05$), «Цілі в житті» ($r = -0,403$, $p < 0,05$), «Самоприйняття» ($r = -0,281$, $p < 0,05$) та інтегральним показником «Психологічне благополуччя» ($r = -0,482$, $p < 0,05$). Це свідчить про те, що працівники, які мають високий рівень автономії, чітко розуміння життєвих цілей, приймають себе та контролюють життєві обставини, рідше переживають емоційне виснаження. Отже, відчуття внутрішнього контролю та цілеспрямованості є ключовими чинниками, що знижують ризик професійної втоми у приватному секторі.

Значущі зворотні кореляції також виявлено між деперсоналізацією і показниками «Управління середовищем» ($r = -0,288$, $p < 0,05$) та «Цілі в житті» ($r = -0,305$, $p < 0,05$). Так, коли працівник не відчуває сенсу в своїй діяльності або можливості впливати на робочі процеси, частіше виявляє байдужість, емоційне відсторонення або цинічне ставлення до професійних обов'язків. Аналогічно, редукція особистих досягнень має помірний негативний зв'язок із «Управлінням середовищем» ($r = -0,300$, $p < 0,05$), що вказує на те, що нездатність ефективно впливати на умови праці знижує відчуття власної компетентності та професійної цінності.

Загальний показник професійного вигорання має найвищі негативні кореляції з тими ж показниками, що й емоційне виснаження «Автономією» ($r = -0,371$, $p < 0,05$), «Управлінням середовищем» ($r = -0,478$, $p < 0,05$), «Цілями в житті» ($r = -0,432$, $p < 0,05$) та загальним рівнем психологічного благополуччя ($r = -0,475$, $p < 0,05$). Це свідчить про те, що відчуття сенсу, самостійності й контролю виступають базовими психологічними чинниками, які запобігають розвитку вигорання серед працівників приватного сектору. Ці дані підтверджують, що працівники, які вміють узгоджувати особистісні цінності з професійними вимогами,

мають чіткі життєві орієнтири та зберігають позитивну самооцінку, менше схильні до емоційного виснаження і деперсоналізації.

Таким чином, результати кореляційного аналізу дозволяють зробити висновок, що психологічне благополуччя є важливим буфером проти проявів професійного вигорання як у державному, так і в приватному секторі, проте механізми цього впливу мають певні відмінності. Для державних службовців ключову роль відіграють відчуття стабільності, контроль над середовищем і наявність життєвих цілей, тоді як у працівників приватних установ важливішими є автономія, самоприйняття та баланс між професійними вимогами й особистими цінностями.

У ході кореляційного аналізу було встановлено, що між складовими психологічного благополуччя та показниками задоволеності роботою у працівників державних установ існують переважно позитивні взаємозв'язки різної сили, що свідчить про те, що підвищення рівня психологічного благополуччя супроводжується зростанням задоволеності професійною діяльністю (див. табл. 3.27).

Таблиця 3.27

Кореляційний аналіз складових психологічного благополуччя зі складовими задоволеності роботою серед працівників державних установ

Змінні	Позитивні взаємини	Автономія	Управління середовищем	Особистісне зростання	Цілі в житті	Самоприйняття	Психологічне благополуччя
Оплата	0,129	0,114	0,064	0,132	0,060	-0,073	0,037
Умови праці	0,075	0,183	0,172	0,021	0,175	0,268*	0,247
Соціальна підтримка	0,009	0,075	0,180	0,066	0,218	-0,012	0,156
Можливості розвитку	0,368*	0,029	0,510*	0,542*	0,525*	0,319*	0,655*
Визнання	0,296*	0,259*	0,404*	0,301*	0,337*	0,317*	0,588*
Робоче навантаження	0,067	0,012	0,246*	-0,020	0,360*	0,134	0,165

Зміст роботи	0,305*	-0,081	0,343*	0,349*	0,429*	0,231	0,507*
Команда робота	0,369*	0,104	0,248*	0,090	0,045	0,128	0,293*
Керівництво	0,033	0,061	0,178	0,357*	0,110	0,344*	0,264*
Задоволеність роботою	0,267*	0,031	0,430*	0,448*	0,144	0,242	0,484*

Примітка «» – значущість на рівні $p < 0,05$.*

Найтісніші кореляційні зв'язки спостерігаються між загальним показником психологічного благополуччя та такими аспектами, як «Можливості розвитку» ($r=0,655$, $p < 0,05$), «Визнання» ($r=0,588$, $p < 0,05$), «Зміст роботи» ($r=0,507$, $p < 0,05$) та загальною «Задоволеністю роботою» ($r=0,484$, $p < 0,05$). Це свідчить про те, що для державних службовців ключову роль у відчутті психологічного комфорту відіграють професійне зростання, усвідомлення цінності власної праці, відчуття визнання з боку керівництва та сприйняття змісту роботи як важливого і значущого. Високі показники кореляції між психологічним благополуччям і можливістю розвитку свідчать про те, що працівники, які відчувають перспективу кар'єрного та особистісного зростання, мають більш стійкий емоційний стан і відчуття реалізованості.

«Особистісним зростанням», «Цілями в житті», «Управлінням середовищем» і низкою складових задоволеності роботою. Так, між «Особистісним зростанням» і «Можливостями розвитку» ($r=0,542$, $p < 0,05$), «Керівництвом» ($r=0,357$, $p < 0,05$) та «Задоволеністю роботою» ($r=0,448$, $p < 0,05$) спостерігаються стабільні позитивні кореляції, що свідчить про те, що працівники, які мають внутрішню мотивацію до самовдосконалення, більш задоволені взаємодією з керівництвом і загальними умовами роботи. Аналогічно, «Цілі в житті» мають сильний зв'язок із «Можливостями розвитку» ($r=0,525$, $p < 0,05$) і «Визнанням» ($r=0,337$, $p < 0,05$), що підкреслює важливість наявності життєвих орієнтирів і відчуття значущості праці для загального психологічного комфорту.

Цікаво, що у державних працівників спостерігається також позитивний зв'язок між «Позитивними взаєминами» і такими

показниками, як «Можливості розвитку» ($r=0,368$, $p<0,05$), «Визнання» ($r=0,296$, $p<0,05$), «Зміст роботи» ($r=0,305$, $p<0,05$) та «Командна робота» ($r=0,369$, $p<0,05$). Це вказує на те, що соціальний клімат у колективі, довіра та підтримка з боку колег сприяють формуванню відчуття стабільності, емоційної задоволеності та професійної реалізації. Водночас показник «Самоприйняття» виявив значущі зв'язки з «Умовами праці» ($r=0,268$, $p<0,05$) і «Керівництвом» ($r=0,344$, $p<0,05$), що може свідчити про вплив середовища на сприйняття працівником власної ефективності й самооцінки. Отже, для державних службовців ключовими чинниками задоволеності роботою виступають соціально-психологічні та змістові – відчуття професійної значущості, визнання, підтримки колег і можливості розвитку.

Серед працівників приватних установ результати аналізу демонструють подібну тенденцію, однак кореляції є сильнішими й охоплюють ширший спектр показників, що вказує на більш виражену взаємозалежність між психологічним благополуччям і задоволеністю роботою (див. табл. 3.28).

Таблиця 3.28

Кореляційний аналіз складових психологічного благополуччя зі складовими задоволеності роботою серед працівників приватних установ

Змінні	Позитивні взаємини	Автономія	Управління середовищем	Особистісне зростання	Цілі в житті	Самоприйняття	Психологічне благополуччя
Оплата	0,228	0,083	0,061	0,173	0,214	0,174	0,268*
Умови праці	0,219	0,274*	0,569*	0,440*	0,373*	0,305*	0,608*
Соціальна підтримка	0,124	0,341*	0,292*	0,307*	0,497*	0,389*	0,519*
Можливості розвитку	0,062	0,420*	0,387*	0,390*	0,493*	0,551*	0,630*

Визнання	-0,079	0,214	0,446*	0,219	0,225	0,368*	0,411*
Робоче навантаження	-0,178	0,058	0,258*	0,038	0,223	-0,009	0,149
Зміст роботи	0,294*	0,103	0,227	0,218	0,397*	0,388*	0,417*
Команда робота	0,240	-0,069	0,213	0,228	0,304*	0,220	0,332*
Керівництво	0,300*	0,346*	0,548*	0,437*	0,472*	0,420*	0,644*
Задоволеність роботою	0,058	0,201	0,297*	0,453*	0,364*	0,290*	0,544*

Примітка «*» – значущість на рівні $p < 0,05$.

Найвищі коефіцієнти спостерігаються між загальним показником «Психологічне благополуччя» та такими складовими, як «Керівництво» ($r=0,644$, $p < 0,05$), «Можливості розвитку» ($r=0,630$, $p < 0,05$), «Умови праці» ($r=0,608$, $p < 0,05$) і «Соціальна підтримка» ($r=0,519$, $p < 0,05$). Це свідчить про те, що для працівників приватного сектору відчуття благополуччя значною мірою залежить від управлінського стилю, доступу до професійного розвитку, комфортних умов праці та міжособистісної підтримки. Такі працівники більше цінують ефективну комунікацію з керівництвом, наявність можливостей для самореалізації та розвиток навичок, що забезпечує відчуття контролю над власною професійною долею.

Крім того, спостерігаються суттєві зв'язки між окремими компонентами психологічного благополуччя та ключовими аспектами задоволеності роботою. Так, «Автономія» має значущі кореляції з «Умовами праці» ($r=0,274$, $p < 0,05$), «Соціальною підтримкою» ($r=0,341$, $p < 0,05$), «Можливостями розвитку» ($r=0,420$, $p < 0,05$) і «Керівництвом» ($r=0,346$, $p < 0,05$). Це свідчить про те, що працівники, які мають свободу у прийнятті рішень, більше задоволені робочим середовищем і сприймають керівництво як підтримуюче. Також показники «Самоприйняття» та «Особистісне зростання» мають помітні позитивні зв'язки з більшістю аспектів задоволеності роботою, особливо з «Можливостями розвитку», «Умовами праці» та «Керівництвом».

Так, можна зробити висновок, що у працівників державних установ задоволеність роботою більше пов'язана із соціальними аспектами

професійного середовища, з підтримкою колег, визнанням і можливістю розвитку, тоді як у представників приватного сектору – із внутрішньою автономією, ефективністю керівництва та відчуттям професійної самореалізації.

Висновки до розділу 3

У ході проведеного емпіричного дослідження вдалося встановити низку важливих закономірностей, які відображають особливості психологічного благополуччя працівників державних та приватних установ, а також виявити взаємозв'язки цього феномену з показниками емоційного стану, стресу, професійного вигорання та задоволеності роботою.

Передусім результати дослідження показали, що загальний рівень психологічного благополуччя працівників обох секторів перебуває у межах середнього або вище середнього рівня, що свідчить про достатню внутрішню стабільність, гармонійність і здатність до емоційної саморегуляції. Найвищі показники виявлено за шкалами, що відображають соціальні та когнітивні аспекти благополуччя – позитивні взаємини, автономію та управління середовищем.

Порівняльний аналіз між працівниками державних і приватних установ дав змогу встановити, що представники державного сектору демонструють вищі показники за загальним рівнем психологічного благополуччя, а також за такими його складовими, як автономія, особистісне зростання та цілі в житті. У працівників приватних установ вищими виявилися показники позитивного афекту, що свідчить про їхню емоційну активність, відкритість до нового та позитивне ставлення до професійних викликів.

Дослідження взаємозв'язків між складовими психологічного благополуччя та задоволеністю життям показало, що у працівників

державного сектору цей зв'язок виявляється передусім через наявність життєвих цілей і відчуття контролю над середовищем, тоді як у працівників приватних установ задоволеність життям має багатовимірний характер і формується під впливом автономії, особистісного зростання, самоприйняття та внутрішньої гармонії.

Важливим результатом стало виявлення тісного позитивного зв'язку між психологічним благополуччям та позитивним афектом у представників обох секторів, що свідчить про взаємне підкріплення емоційної задоволеності й внутрішньої цілісності особистості. Негативний афект не виявив істотного впливу на загальний рівень благополуччя, що свідчить про здатність більшості працівників зберігати емоційну стабільність навіть за наявності певних негативних переживань.

Результати аналізу зв'язку між рівнем сприйнятого стресу та складовими психологічного благополуччя підтвердили, що між цими змінними існує зворотна залежність. У працівників державних установ стрес найбільше пов'язаний зі зниженням почуття контролю над середовищем, особистісного зростання та самоприйняття, тоді як у працівників приватного сектору суттєво впливає також на цілі в житті та загальний рівень психологічного благополуччя.

У ході дослідження також було виявлено, що психологічне благополуччя має негативні зв'язки з професійним вигоранням, причому у працівників приватного сектору ці кореляції є вираженішими. Так, для державних працівників ключовим чинником протидії вигоранню є відчуття стабільності, сенсу діяльності та контролю над робочим процесом, тоді як у представників приватних установ – самостійність, внутрішня свобода та усвідомлення власної ефективності.

Аналіз взаємозв'язків між показниками психологічного благополуччя та задоволеності роботою показав, що у працівників державних установ задоволеність роботою тісніше пов'язана із соціально-

психологічними чинниками – можливістю розвитку, визнанням, командною взаємодією та позитивними взаєминами у колективі. У працівників приватного сектору задоволеність роботою виявилася тісніше пов'язаною з автономією, ефективністю керівництва, можливостями професійного зростання та якістю умов праці. Отже, для них вирішальне значення має можливість впливати на результати своєї діяльності та реалізовувати особистісний потенціал.

Загалом результати емпіричного дослідження підтвердили, що психологічне благополуччя є комплексним феноменом, який поєднує емоційні, когнітивні та поведінкові компоненти і безпосередньо впливає на якість професійного життя працівників. Встановлено, що державна служба забезпечує вищий рівень внутрішньої стабільності та ціннісної визначеності, тоді як приватна сфера створює умови для емоційної активності, самореалізації та розвитку.

ВИСНОВКИ

Відповідно до мети та поставлених завдань дослідження можна зробити наступні висновки:

1. Теоретичний аналіз показав, що гедоністичний підхід акцентує суб'єктивне відчуття щастя, баланс позитивних і негативних емоцій та задоволеність життям, тоді як евдемоністичний підхід пов'язує благополуччя з реалізацією потенціалу, наявністю життєвого смислу, автономією та особистісним зростанням. У межах цих підходів виокремлено низку ключових моделей, передусім концепцію суб'єктивного благополуччя, багатовимірну модель психологічного благополуччя Керол Ріфф, PERMA модель Мартіна Селігмана та інтегративні моделі здоров'я, що демонструють єдність психологічних, соціальних і фізичних вимірів функціонування людини. Узагальнення сучасних емпіричних даних дало змогу розглядати психологічне благополуччя як динамічну систему, у якій взаємодіють когнітивний, емоційний, мотиваційно ціннісний, соціальний та особистісний компоненти, а центральними вузлами цієї системи виступають самоприйняття, життєва мета, автономія, позитивні стосунки з іншими та здатність керувати власним життєвим і професійним середовищем.

Теоретичний аналіз підходів до визначення психологічного благополуччя у трудовій сфері засвідчив, що воно є базовою передумовою адаптації, внутрішньої мотивації, професійної стійкості й профілактики емоційного вигорання працівників. Психологічне благополуччя розглядається як результат взаємодії внутрішньоособистісних ресурсів самооцінки, самоефективності, емоційної регуляції, оптимізму, автономії, резильєнтності та організаційно соціальних чинників стилю керівництва, організаційної культури, систем мотивації, балансу між роботою і особистим життям, соціальної підтримки та довіри. Виявлено, що у

державному секторі благополуччя працівників більше пов'язане зі стабільністю, соціальною місією та відчуттям захищеності, тоді як у приватному секторі воно значною мірою залежить від автономії, можливостей розвитку, гнучких організаційних практик і готовності до високих навантажень.

Урахування воєнного, постпандемічного та цифровізованого контекстів показало, що психологічне благополуччя працівників набуває характеру адаптивного ресурсу, який забезпечує стійкість до стресу та здатність зберігати продуктивність у умовах невизначеності.

2. Інтегральний показник за шкалою психологічного благополуччя К. Ріфф засвідчив середньо високий рівень благополуччя з переважанням середніх значень за основними складовими та без значних перекосів у бік крайніх показників. Найбільш вираженими виявилися позитивні взаємини з іншими, самоприйняття, автономія та здатність управляти середовищем, що свідчить про наявність у більшості працівників сформованих соціальних зв'язків, відносно стабільної самооцінки, відчуття особистісної компетентності та впливу на життєві обставини. А дещо нижчі результати за шкалами «Особистісне зростання» та «Цілі в житті» вказують на певний дефіцит відчуття динаміки власного розвитку та чітко окресленої життєвої перспективи, що може бути пов'язано з професійною втомою, рутинізацією діяльності або обмеженими можливостями самореалізації.

У частини працівників виявлено нижчі показники життєвого задоволення, що відображає наявність окремих труднощів, пов'язаних із самореалізацією, міжособистісними стосунками або професійним зростанням. Дані щодо сімейної сфери засвідчили переважання задоволення шлюбом на рівні від помірного до високого за наявності помітної групи респондентів з вираженим незадоволенням подружніми стосунками, що може виступати додатковим потенційним джерелом емоційної напруги. Результати PANAS продемонстрували відносно

збалансований емоційний фон із переважанням середнього рівня позитивного афекту та помірною вираженістю негативного, при цьому у приблизно чверті респондентів зафіксовано низький рівень позитивних емоцій, а у незначної частки високий рівень негативного афекту, що вказує на наявність групи з ризиком емоційного виснаження.

Оцінка сприйнятого стресу показала домінування середнього рівня напруження, який можна вважати адаптивним для працездатного віку в умовах сучасних професійних вимог, при цьому понад чверть учасників мають низький рівень стресу, що свідчить про достатні ресурси саморегуляції, тоді як незначна частка опитаних демонструє високі показники і належить до групи ризику щодо розвитку стресових розладів. Аналіз професійного вигорання за методикою МВІ засвідчив, що загальний його рівень перебуває в межах середнього, а більшість працівників характеризуються низьким або помірним рівнем емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Високі показники окремих компонентів вигорання виявлено лише в незначній кількості респондентів, що свідчить про загалом сприятливий емоційно професійний фон у вибірці за одночасної наявності невеликої групи, яка потребує профілактичної уваги.

Додатковий аналіз задоволеності роботою за опитувальником JSS показав, що загальний рівень задоволеності професійною діяльністю є переважно середнім і високим. Найбільш ресурсними для працівників виявилися зміст роботи, командна взаємодія, соціальна підтримка та визнання, що підкреслює значення сприятливого соціально психологічного клімату, якісних міжособистісних стосунків і почуття професійної значущості для підтримання психологічного благополуччя. Деяко нижчі показники за шкалами оплати праці, робочого навантаження та можливостей розвитку відображають певне невдоволення матеріальним стимулюванням і кар'єрними перспективами, хоча не набувають

критичного характеру і компенсуються позитивним ставленням до колективу, змісту діяльності та керівництва.

3. Загальний показник психологічного благополуччя вищий у працівників державного сектору, що підтверджується статистично значущою різницею інтегрального балу та кращими результатами за шкалами автономії, особистісного зростання і цілей у житті, що дає підстави стверджувати про більш виражене відчуття внутрішнього контролю, професійної реалізованості та життєвої цілеспрямованості у представників державних установ, тоді як працівники приватного сектору дещо рідше переживають власну діяльність як частину довгострокової життєвої перспективи. Таким чином, працівники державних установ загалом демонструють більш інтегровану структуру психологічного благополуччя, тоді як у працівників приватних організацій окремі компоненти виявляються менш вираженими.

Порівняння додаткових індикаторів психологічного благополуччя показало більш нюансований образ відмінностей між секторами. Загальна задоволеність життям у працівників державних і приватних установ перебуває на близьких середніх показниках без статистично значущої різниці, хоча простежується тенденція до дещо вищої життєвої задоволеності у державних службовців, що може бути пов'язано зі стабільністю та соціальними гарантіями. При цьому працівники приватного сектору продемонстрували вищий рівень позитивного афекту за наявності статистично значущих відмінностей, що відображає більшу емоційну активність, динамічність та оптимістичне ставлення до повсякденних подій, тоді як рівень негативного афекту та сприйнятого стресу в обох групах залишається подібним і перебуває в межах середніх значень. Аналіз професійного вигорання засвідчив відсутність значущих відмінностей за інтегральним показником, однак виявив різні акценти ризику, більшу схильність державних працівників до деперсоналізації та

вираженішу редукцію особистих досягнень у працівників приватних установ. Оцінка задоволеності роботою також показала однаковий загальний рівень, проте виявила вищу задоволеність змістом праці, командною взаємодією та соціальною підтримкою у державних службовців, тоді як для працівників приватного сектору більш значущими виявляються можливості розвитку та орієнтація на результат.

4. У працівників державних установ задоволеність життям виявляється передусім пов'язаною з когнітивно ціннісними компонентами благополуччя, зокрема з усвідомленням життєвих цілей, відчуттям контролю над середовищем та інтегральним показником психологічного благополуччя, тоді як автономія, самоприйняття та позитивні взаємини мають слабші або статистично незначущі зв'язки. Для працівників приватних організацій задоволеність життям пов'язана з більш широким спектром характеристик, включаючи автономію, особистісне зростання, самоприйняття та загальний рівень психологічного благополуччя, що свідчить про більш цілісну і багатовимірну структуру життєвого задоволення. В обох групах позитивний афект тісно корелює з інтегральним показником психологічного благополуччя та такими компонентами, як управління середовищем, цілі в житті, самоприйняття і особистісне зростання, тоді як негативний афект або взагалі не виявляє значущих зв'язків з благополуччям, або, як у приватному секторі, зворотно пов'язаний із автономією, що підкреслює роль відчуття самостійності у зниженні емоційної напруги.

Аналіз взаємозв'язків між психологічним благополуччям, сприйнятим стресом, професійним вигоранням і задоволеністю роботою підтвердив буферну роль благополуччя щодо негативних професійних та емоційних наслідків. У працівників державних установ підвищення рівня стресу асоціюється зі зниженням управління середовищем, особистісного зростання, самоприйняття та інтегрального показника психологічного

благополуччя, тоді як у приватному секторі ці зв'язки є сильнішими і особливо виражені щодо цілей у житті, управління середовищем та загального рівня благополуччя, що свідчить про більш уразливу мотиваційно ціннісну сферу за умов високого стресу. Подібна картина спостерігається і щодо професійного вигорання, де у державних службовців ключову роль мають управління середовищем, цілі в житті та інтегральний показник благополуччя, які зворотно пов'язані з емоційним виснаженням і загальним рівнем вигорання, тоді як у приватних працівників вигорання значущо пов'язане з автономією, самоприйняттям та інтегральним благополуччям. Встановлено, що зростання психологічного благополуччя супроводжується підвищенням задоволеності роботою в обох групах, однак для державних працівників вирішальне значення мають можливості розвитку, визнання, зміст роботи та командна взаємодія, тоді як для працівників приватних установ критично важливими є якість керівництва, умови праці, професійний розвиток, соціальна підтримка й автономія.

Отримані результати дозволяють стверджувати, що психологічне благополуччя виступає інтегративним ресурсом, який одночасно підсилює задоволеність життям і роботою, підтримує позитивний емоційний фон і знижує вплив стресу та професійного вигорання, а специфіка взаємозв'язків у державному та приватному секторах відображає різні організаційні контексти та вимоги до особистості працівника.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

Вартанова, О., Маляренко, І., & Повзун, Д. (2025). Токсичне робоче середовище як результат порушення факторів корпоративного благополуччя персоналу . Економіка та суспільство, (72). С. 1-6.

Васьковська Я. В. (2024). Психологічні аспекти мотивації державних службовців : кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «магістр» ; ЧНУ ім. Петра Могили. Миколаїв. 87 с.

Главацька Н. І. (2024). Гендерні особливості психологічного благополуччя молоді в період війни : робота на здобуття кваліфікаційного ступеня бакалавра; Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя. 53 с.

Горова, О. (2021). Рефлексія як когнітивна складова суб'єктивного благополуччя персоналу освітніх організацій. Psychological journal, 7(8). С. 91-98.

Губа М. І. (2024). Особливості психоемоційного та професійного вигорання у публічних службовців : кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «магістр»; ЧНУ ім. Петра Могили. Миколаїв. 117 с.

Демчина, Б. Б. (2025). Психологічні чинники соціальної інтеграції людей з інвалідністю в умовах підтриманого проживання: кваліфікаційна робота бакалавра; Львів: Львівський державний університет безпеки життєдіяльності. 60 с.

Забаровська, С. М. (2024). Психологічне благополуччя та якість життя українців в умовах повномасштабної війни. Психологія та соціальна робота, (1), 111-120.

Кірнус, Ю. В. (2025). Особистісні чинники психологічного благополуччя молоді. : робота на здобуття кваліфікаційного ступеня бакалавра; Умань : Уманський державний педагогічний університет імені Пвла Тичини, УДПУ. С. 34-41.

Кобець, О., & Мороз, Л. (2025). Психологічні чинники суб'єктивного благополуччя викладачів ЗВО в умовах воєного часу. Вісник Національного університету оборони України. С. 72-79.

Коваленко, А. (2024). Вплив регулярних фізичних навантажень на емоційний стан здобувачів освіти. *Science and Education*, 1. С. 27-31.

Коваленко, А. Б. (2011). Особистість у вимірах війни: особливості психологічного благополуччя. Особистість та її історія: колективна монографія. С. 240-269.

Коваленко, А. Б., & Вишнягова, Ю. А. (2017). Психологічне благополуччя військовослужбовців, що отримали поранення в зоні АТО. *Український психологічний журнал*, (3). С. 124-134.

Коваленко, А. Б., Грищук, Е. Ю., & Рогаль, Н. І. (2020). Чинники психологічного благополуччя курсантів. *Український психологічний журнал*, 1. С. 85.

Коваленко, А., & Рик, Г. (2020). Особливості професійного благополуччя працівників сфери інформаційних технологій. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. *Психологія*, (2). С. 26-33.

Красуля, О. М. (2024). Особливості взаємозв'язку когнітивних схем та психологічного благополуччя працівників поліції. *Габітус*, 59. С. 156-160.

Лазебний, І. В. (2025). Мотивація персоналу приватного підприємства до дотримання норм у сфері охорони праці : кваліфікаційна робота магістра. Запоріжжя : ЗНУ. 79 с.

Мокрушина, І. С. (2024). Вплив стресу на ефективність державних службовців і стратегії його мінімізації : кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня «магістр»; ЧНУ ім. Петра Могили. Миколаїв. 91 с.

Отич, Д., & Чабан, І. (2022). Психологічні особливості суб'єктивного благополуччя осіб дорослого віку. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова, 12 (18). С. 32-42.

Підтьоп, І. М. (2024). Психологічне благополуччя особистості в умовах військового стану : кваліфікаційна робота магістра; Національний університет «Чернігівський колегіум» ім. Т. Г. Шевченка. Чернігів. 84 с.

Поліщук, О. В. (2024). Психологічна стійкість в діяльності державного службовця : кваліфікаційна робота; Поліський національний університет. Житомир. 61 с.

Попович, О. П. (2024). Психічні стани та суб'єктивне благополуччя українських жінок під час воєнного стану : кваліфікаційна робота магістра; Національний університет «Чернігівський колегіум» ім. Т. Г. Шевченка. Чернігів. 66 с.

Пуденко, І. (2024). Теорії та моделі суб'єктивного благополуччя: класичні й сучасні підходи. Наукові записки. Серія: Психологія, (4). С. 84-89.

Радченко, М., & Прожога, . І. (2025). Особливості соціально-психологічного стану студентів з во в умовах змішаного навчання. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота», (1(56)). С. 188–191

Разживіна, К. О. (2024). Особливості психологічного благополуччя трудових мігрантів : кваліфікаційна робота магістра; Університет митної справи та фінансів. Дніпро. 84 с.

Савченко, О. В., Лавриненко, Д. Г., & Кононенко, Т. В. (2022). Психологічна гнучкість як чинник психологічного благополуччя персоналу організації. Організаційна психологія. Економічна психологія, (3 (27)). С. 118-129.

Сердюк, Л. З., Данилюк, І. В., Чиханцова, О. А., Турбан, В. В., Володарська, Н. Д., Яворська-Ветрова, І. В., & Каплуненко, Я. Ю. (2024).

Психологічні технології сприяння позитивному психічному здоров'ю різних верств населення України в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення: практичний посібник. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костука НАПН України. 168 с.

Халімончук, К. (2024). Формування психологічного благополуччя працівників як необхідна умова ефективності та конкурентоспроможності підприємства. *Молодь, наука бізнес*. С. 424-427.

Хоменко, Є. Г. (2023). Психологічне благополуччя студентської молоді у військовий час. *Габітус*, 51. С. 121-125.

Чернявська, Т. П. (2024). Психологічне благополуччя як предиктор професійної успішності. *Психологія та соціальна робота*, (1). С. 301-308.

Шевчук, В. В. (2024). Еволюція наукових поглядів на поняття «психологічне благополуччя». *Науковий вісник Ужгородського національного університету: Серія: Психологія*, 2. С. 71-76.

Шкондя, В. В., Рогаль, І. В., & Чхань, А. А. (2024). Позитивний вплив спортивно-ігрової діяльності на психологічний стан студентів в умовах військового стану. In *International scientific periodic conferences*, 24. С. 108-113.

Abbas, A., Ekowati, D., Suhariadi, F., & Hamid, S. (2022). Negative vs. Positive Psychology: a Review of Science of Well-Being. *Integrative psychological & behavioral science*. pp. 1091-1122.

Asuzu, O., Onyekwelu, N., Ezeafulukwe, C., Owolabi, O., Bello, G., & Onyekwelu, S. (2024). Ethics and corporate social responsibility in HR: A comprehensive review of policies and practices. *International Journal of Science and Research Archive*. pp. 1294-1303.

Ballard, D., Lodge, G., & Pike, K. (2025). Mental health at work: a practical framework for employers. *Frontiers in Public Health*, 13. pp. 1-16.

Bazargan-Hejazi, S., Shirazi, A., Wang, A., Shlobin, N., Karunungan, K., Shulman, J., Marzio, R., Ebrahim, G., Shay, W., & Slavin, S. (2021).

Contribution of a positive psychology-based conceptual framework in reducing physician burnout and improving well-being: a systematic review. *BMC Medical Education*, 21. P. 539.

Blasco-Belled, A., & Alsinet, C. (2021). The architecture of psychological well-being: A network analysis study of the Ryff Psychological Well-Being Scale.. *Scandinavian journal of psychology*, 97. pp. 357-373.

Cavallari, J., Trudel, S., Charamut, N., Miskovsky, M., Brennan, M., Hiner, A., Gore, R., Sanetti, L., & Dugan, A. (2025). Psychological Well-Being of US Educators Remains a Post-Pandemic Concern: Findings From a Cross-Sectional Study.. *American journal of industrial medicine*, 68. pp. 642-650.

Chaika, G. (2020). Psychological characteristics influencing personal autonomy as a factor of psychological well-being. *Psychological journal*, 6(1), 18-28.

Elsayed, H., & Aleriani, F. (2024). The relationship between distress tolerance and life satisfaction among young adults in Saudi Arabia. *Frontiers in Psychology*, 15. pp. 1-16.

Embalsado, J., Gopez, B., Montoya, M., Mangalus, R., & Embalsado, R. (2025). Work engagement as a mediator between autonomy support and psychological well-being. *International Journal of Management Studies*, 32. pp. 83-108.

Fan, W., & Moen, P. (2023). Ongoing Remote Work, Returning to Working at Work, or in between during COVID-19: What Promotes Subjective Well-Being?. *Journal of Health and Social Behavior*, 64, pp.152-171.

Filep, S., Moyle, B., & Skavronskaya, L. (2022). Tourist Wellbeing: Re-Thinking Hedonic and Eudaimonic Dimensions. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 48. pp. 184-193.

Flunger, B., Lilleholt, L., Böhm, R., Verdonschot, A., Van Gog, T., & Zettler, I. (2024). Testing self-supportive strategies to regulate autonomy and motivation. *PLOS ONE*, 19.

Garcia, D., Kazemitabar, M., & Asgarabad, M. (2023). The 18-item Swedish version of Ryff's psychological wellbeing scale: psychometric properties based on classical test theory and item response theory. *Frontiers in Psychology*, 14. pp. 1-10.

Gilar-Corbí, R., Perez-Soto, N., Izquierdo, A., Castejón, J., & Pozo-Rico, T. (2024). Emotional factors and self-efficacy in the psychological well-being of trainee teachers. *Frontiers in Psychology*, 15. pp. 1-16.

Giuntoli, L., & Vidotto, G. (2019). Exploring Diener's Multidimensional Conceptualization of Well-Being Through Network Psychometrics. *Psychological Reports*, 124. pp. 896-919.

Gulsher, R., & Siddiqui, D. (2021). How Organizational Ethical Climate affects Work-Life Balance, and Psychological Well-Being: The mediatory Role of Psychological Autonomy, Competence, and Relatedness, complemented by Socially Responsible Leadership. *SSRN Electronic Journal*. pp.1-35.

Hasan, Z., Khan, M., Butt, T., Abid, G., & Rehman, S. (2020). The Balance between Work and Life for Subjective Well-Being: A Moderated Mediation Model. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6. P. 127.

Heshmati, S., Uysal, N., Kim, S., Oravec, Z., & Donaldson, S. (2023). Momentary PERMA: An Adapted Measurement Tool for Studying Well-Being in Daily Life. *Journal of Happiness Studies*, 24. pp. 2441-2472.

Hudain, M., Khasanah, F., Pramono, S., Haryanto, D., & Kamaruddin, I. (2023). The Influence of Psychological Capital, Certification Status and Work Resources on Teachers Performance. *Journal on Education*, 5. pp. 11977-11982.

Jindal, P., Mittal, A., Gupta, P., & Chaudhry, R. (2024). Mediating Role of Psychological Safety on Support at the Workplace and its Association with Organization Performance: Context of Indian IT Sector. *The Open Psychology Journal*, 17. pp. 1-17.

Kovalenko, A. B., & Yatsenko, A. O. (2022). Psychological well-being of Ukrainians at the beginning of the full-scale Russian invasion. *Ukrainian psychological journal*, 2(28). pp. 91-108.

Kumar, K. (2025). A Study on Work-Life Balance and Its Effect on Employee Productivity. *International Journal of Advances in Engineering and Management*, 7. pp. 805-809.

Liang, T., & Yoon, S. (2023). The Effect of Perceived Corporate Social Responsibility (PCSR) on Subjective Well-Being. *Sustainability*, 15. pp. 74-97

Lomas, T. (2016). Flourishing as a dialectical balance: emerging insights from second-wave positive psychology. *Palgrave Communications*, 2. pp. 1-11.

Maurer, M., & Daukantaitė, D. (2020). Revisiting the Organismic Valuing Process Theory of Personal Growth: A Theoretical Review of Rogers and Its Connection to Positive Psychology. *Frontiers in Psychology*, 11. pp. 1-16.

Mopkins, D., Lee, M., & Malecha, A. (2024). Personal, Social, and Workplace Environmental Factors Related to Psychological Well-Being of Staff in University Settings. *Workplace Health & Safety*, 72. pp. 108-118.

Ng, W. (2017). Extending Traditional Psychological Disciplines to Positive Psychology: A View from Subjective Well-being. *Journal of Happiness Studies*, 18. pp. 1553-1571.

Nur'aini, N., & Mulyana, O. (2024). Flourishing: Development of a Higher-Level Uses Well-Being Scale and Concept in Positive Psychology. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 15. pp. 194-207.

Onesti, G. (2023). Exploring the Impact of Leadership Styles, Ethical Behavior, and Organizational Identification on Workers' Well-Being. *Administrative Sciences*, 11. P. 149.

Padilla-Angulo, L., Lucia-Casademunt, A., & Gómez-Baya, D. (2023). Satisfaction of basic psychological needs and European entrepreneurs' well-

being and health: The association with job satisfaction and entrepreneurial motivation.. *Scandinavian journal of psychology*, 65. pp. 291-303.

Pancheva, M., Ryff, C., & Lucchini, M. (2020). An Integrated Look at Well-Being: Topological Clustering of Combinations and Correlates of Hedonia and Eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 22. pp. 2275-2297.

Parameswaran, H. (2022). Is the Eudaimonic or Hedonic Approach Contribute to Psychological Well-Being? An Empirical Study Amongst the UAE Talents as a Strategic Move in Firms. *International Journal of Business and Management*, 17. P. 55.

Paukztat, B., & Grech, M. (2022). Building social support: The impact of workgroup characteristics, the COVID-19 pandemic and informal interactions. *Work (Reading, Mass.)*, 72. pp. 1175-1189.

Pradenas, D., Oyanedel, J., Da Costa, S., Rubio, A., & Páez, D. (2021). Subjective Well-Being and Its Intrinsic and Extrinsic Motivational Correlates in High Performance Executives: A Study in Chilean Managers Empirically Revisiting the Bifactor Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18. pp. 80-82.

Ratnasari, S., Mahadi, N., Nordin, N., & Darma, D. (2022). Ethical Work Climate, Social Trust, and Decision-Making in Malaysian Public Administration. *Hrvatska i komparativna javna uprava*, 22. pp. 289-312.

Rech, M., Diaz, G., Schaab, B., Rech, C., Calvetti, P., & Reppold, C. (2023). Association of Emotional Self-Regulation with Psychological Distress and Positive Functioning Dimensions in Brazilian University Students during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20. P. 6428.

Ribeiro, M. (2021). Theoretical models of well-being: subjective, psychological, sense of life, self-esteem and optimism. *Health and Society*, 1. pp. 37-62.

Ruiz, W., & Yabut, H. (2024). Autonomy and identity: the role of two developmental tasks on adolescent's wellbeing. *Frontiers in Psychology*, 15. pp. 1-15.

Rus, M., Sandu, M., Cheval, C., & Ene, B. (2022). The relationship between self-esteem and the employees' s motivation in work of state organizations. *Technium Social Sciences Journal*, 32. pp. 502-518.

Ryff, C., Boylan, J., & Kirsch, J. (2021). Eudaimonic and Hedonic Well-Being. *Interdisciplinary perspectives from the social sciences and the humanities*. pp. 92-135.

Salju, S., Junaidi, J., & Goso, G. (2023). The effect of digitalization, work-family conflict, and organizational factors on employee performance during the COVID-19 pandemic. *Problems and Perspectives in Management*, 21. pp. 107-119.

Sebit, D. (2024). Relevance of traditional motivation theories in current times. *Interantional journal of scientific research in engineering and management*, 8. pp. 1-5.

Sharma, N. (2024). Remote work and psychological well-being: exploring the impact on employee well-being, job satisfaction, and work-life balance. *International Journal of Social Science & Economic Research*, 9. pp. 165-172.

Skrok, J., Strońska-Szymanek, A., Kolemba, M., & Surzykiewicz, J. (2023). Motivation and Meeting Needs at Work vs. Work-Life Balance and Sense of Life Satisfaction of Employees of Polish Corporations in the Period Before the Covid-19 Pandemic. *Lubelski Rocznik Pedagogiczny*, 42. pp. 195-210.

Slavković, M., Sretenovic, S., & Bugarčić, M. (2021). Remote Working for Sustainability of Organization during the COVID-19 Pandemic: The Mediator-Moderator Role of Social Support. *Sustainability*, 14. P. 70.

Tibubos, A., Reinwarth, A., Reiner, I., Werner, A., Wild, P., Münzel, T., König, J., Lackner, K., Pfeiffer, N., & Beutel, M. (2025). Psychological indicators for healthy aging: validation of the German short version of Ryff's scales of psychological well-being (SPWB). *Journal of Patient-Reported Outcomes*, 9. P. 25.

Tiwari, R., Gupta, V., Razeen, M., Aghin, M., Gourisaria, H., & Agarwal, S. (2023). The Relationship Between Job Satisfaction and Work Motivation in IT Industry. *International Journal for Research in Applied Science and Engineering Technology*, 11. pp. 2394-2402.

Tribhuvan, R., Patnaik, S., Benedict, J., Layoc, L., Magpili, D., Angelika, D., Novichio, N., Long, C., & Rupani, J. (2025). Leadership Styles and Their Impact on Employee Well-being: Analyzing Contemporary Trends in Human Resource Management. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 10. pp. 631-644.

Wahyuni, N. (2024). Applying Occupational Psychology Principles to Enhance Organizational Effectiveness. *Advances in Human Resource Management Research*, 2. pp. 11-25.

Wang, M., Narcisse, M., Togher, K., & McElfish, P. (2024). Job Flexibility, Job Security, and Mental Health Among US Working Adults. *JAMA Network Open*, 7. P. 19.

Weidi, Z., & JeeChing, P. (2023). Cognitive emotion regulation and life satisfaction among students from Mainland China in Malaysian universities. *Frontiers in Education*, 8. pp. 1-10.

Węziak- Białowolska, D., Lee, M., Cowden, R., Białowolski, P., Chen, Y., VanderWeele, T., & McNeely, E. (2023). Psychological caring climate at work, mental health, well-being, and work-related outcomes: Evidence from a longitudinal study and health insurance data.. *Social science & medicine*, 323. P. 115841.

Wong, P. (2020). The maturing of positive psychology and the emergence of PP 2.0: A book review of Positive Psychology(3rd ed.) by William Compton and Edward Hoffman. *International Journal of Wellbeing*, 10. pp. 107-117.

Yang, Y., Obrenovic, B., Kamotho, D., Godinic, D., & Ostic, D. (2024). Enhancing Job Performance: The Critical Roles of Well-Being, Satisfaction, and Trust in Supervisor. *Behavioral Sciences*, 14. pp. 1-19.

Yeom, H., & Lee, J. (2022). Impact of Autonomy Support on the Association between Personal Control, Healthy Behaviors, and Psychological Well-Being among Patients with Hypertension and Cardiovascular Comorbidities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19. pp. 1-11.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика «Шкала психологічного благополуччя (РWB)»

Інструкція: Ми пропонуємо Вам погодитись або не погодитися з кожним із запропонованих тверджень. Обведіть варіант, який найкраще відображає ступінь Вашої згоди чи незгоди з кожним твердженням.

Твердження:

1. Більшість моїх знайомих вважають мене люблячою і відданою людиною.
2. Іноді я змінюю свою поведінку або спосіб мислення, щоб не виділятися.
3. Як правило, я вважаю себе відповідальним за те, як я живу.
4. Мене не цікавлять заняття, які дадуть результат у віддаленому майбутньому.
5. Мені приємно думати про те, що я зробив у минулому і сподіваюся зробити в майбутньому.
6. Коли я озираюся назад, мені подобається, як склалося моє життя.
7. Підтримання близьких стосунків було для мене пов'язане з труднощами й розчаруваннями.
8. Я не боюся висловлювати свою думку, навіть якщо вона суперечить думці більшості.
9. Вимоги повсякденного життя часто пригнічують мене.
10. Загалом я вважаю, що з часом дізнаюся про себе дедалі більше.
11. Я живу сьогоднішнім днем і не надто замислююся про майбутнє.
12. Загалом я впевнений у собі.
13. Мені часто буває самотньо через те, що в мене мало друзів, з якими я можу поділитися своїми проблемами.
14. На мої рішення зазвичай не впливає те, що роблять інші.
15. Я не дуже вписуюся в спільноту людей навколо мене.
16. Я належу до людей, яким подобається пробувати все нове.
17. Я намагаюся зосереджуватися на теперішньому, бо майбутнє майже завжди приносить якісь проблеми.
18. Мені здається, що багато моїх знайомих досягли в житті більшого, ніж я.
19. Я люблю щирі розмови з рідними або друзями.
20. Мене турбує те, що думають про мене інші.
21. Я цілком справляюся зі своїми повсякденними турботами.

22. Я не хочу пробувати нові види діяльності – мене й так влаштовує моє життя.

23. Моє життя має сенс.

24. Якби в мене була така можливість, я б багато в собі змінив.

25. Мені здається важливим бути хорошим слухачем, коли близькі друзі діляться зі мною своїми проблемами.

26. Для мене важливіше бути в злагоді із самим собою, ніж отримувати схвалення оточення.

27. Я часто відчуваю, що мої обов'язки пригнічують мене.

28. Мені здається, що новий досвід, здатний змінити мої уявлення про себе й навколишній світ, дуже важливий.

29. Мої повсякденні справи часто здаються мені банальними й незначними.

30. Загалом я собі подобаюся.

31. У мене не так багато знайомих, готових вислухати мене, коли мені потрібно виговоритися.

32. На мене впливають впливові люди.

33. Якби я був нещасливий у житті, я б ужив ефективних заходів, щоб змінити ситуацію.

34. Якщо замислитися, то з роками я не став набагато кращим.

35. Я не дуже добре усвідомлюю, чого хочу досягти в житті.

36. Я робив помилки, але все, що не робиться, – на краще.

37. Я вважаю, що багато отримую від друзів.

38. Людям рідко вдається вмовити мене зробити те, чого я сам не хочу.

39. Я непогано справляюся зі своїми фінансовими справами.

40. На мій погляд, людина здатна рости й розвиватися в будь-якому віці.

41. Колись я ставив перед собою цілі, але тепер це здається мені марною тратою часу.

42. Багато в чому я розчарований своїми досягненнями в житті.

43. Мені здається, що в більшості людей друзів більше, ніж у мене.

44. Для мене важливіше пристосуватися до людей навколо, ніж самотужки відстоювати свої принципи.

45. Я засмучуюся, коли не встигаю зробити все, що заплановано на день.

46. З часом я став краще розбиратися в житті, і це зробило мене сильнішим і компетентнішим.

47. Мені подобається складати плани на майбутнє і втілювати їх у життя.

48. Як правило, я пишаюся тим, який я є і який спосіб життя веду.

49. Оточення вважає мене чуйною людиною, у якої завжди знайдеться час для інших.

50. Я впевнений у своїх судженнях, навіть якщо вони суперечать загальноприйнятій думці.

51. Я вмю розраховувати свій час так, щоб усе робити вчасно.

52. Є відчуття, що з роками я став кращим.

53. Я активно намагаюся здійснювати плани, які складаю для себе.

54. Я заздрю способу життя багатьох людей.

55. У мене було мало теплих довірливих стосунків з іншими людьми.

56. Мені важко висловлювати свою думку з суперечливих питань.

57. Я зайнята людиною, але мені приємно, що я справляюся зі справами.

58. Я не люблю опинятися в нових ситуаціях, коли потрібно змінювати звичний для мене спосіб поведінки.

59. Я не належу до людей, які блукають життям без жодної мети.

60. Можливо, я ставлюся до себе гірше, ніж більшість людей.

61. Коли справа доходить до дружби, я часто відчуваю себе стороннім спостерігачем.

62. Я часто змінюю свою точку зору, якщо друзі чи рідні з нею не погоджуються.

63. Я не люблю планувати день, бо ніколи не встигаю зробити все заплановане.

64. Для мене життя – це безперервний процес пізнання й розвитку.

65. Іноді мені здається, що я вже зробив у житті все, що міг.

66. Я часто прокидаюся з думкою, що жив неправильно.

67. Я знаю, що можу довіряти своїм друзям, і вони знають, що можуть довіряти мені.

68. Я не з тих, хто піддається тиску суспільства щодо того, як поводитися й як мислити.

69. Мені вдалося знайти собі відповідне заняття та потрібні мені стосунки.

70. Мені подобається спостерігати, як з роками мої погляди змінилися і стали зрілішими.

71. Цілі, які я ставив перед собою, частіше приносили мені радість, ніж розчарування.

72. У моєму минулому були злети й падіння, але я не хотів би нічого змінювати.

73. Мені важко повністю розкритися у спілкуванні з людьми.

74. Мене турбує, як оточення оцінює те, що я обираю в житті.

75. Мені важко облаштувати своє життя так, як хотілося б.

76. Я вже давно не намагаюся змінити чи покращити своє життя.

77. Мені приємно думати про те, чого я досяг у житті.

78. Коли я порівнюю себе зі своїми друзями й знайомими, то розумію, що в багатьох аспектах я кращий за них.

79. Ми з друзями співчутливо ставимося до проблем одне одного.

80. Я оцінюю себе, виходячи з того, що вважаю важливим я, а не інші.

81. Мені вдалося створити собі таке житло і такий спосіб життя, які мені дуже подобаються.

82. Старого пса новим трюкам не навчиш.

83. Я не впевнений, що мені варто чогось чекати від життя.

84. У кожного є недоліки, але мені здається, що в мене їх більше, ніж в інших.

Додаток Б

Методика «Шкала задоволеність життям (SWLS)»

Інструкція: Нижче представлено твердження щодо Вашого життя. Висловіть ступінь своєї згоди з кожним із них, використовуючи таку шкалу оцінки:

Твердження:

1. Переважно моє життя близьке до мого ідеалу
2. Обставини мого життя виключно сприятливі
3. Я задоволений(-на) своїм життям
4. У мене в житті є те, що мені дійсно необхідне
5. Якби я міг прожити своє життя заново, я б залишив(-ла) все без

змін

**Методика «Опитувальник позитивного і негативного афекту
(PANAS)»**

Інструкція: Нижче наведено перелік слів, які описують різні почуття та емоції. Прочитайте кожен пункт, а потім поставте відповідну позначку поруч із цим словом. Вкажіть, як Ви почували себе протягом останніх декількох тижнів. Для позначення своїх відповідей використовуйте шкалу: 1 – майже або зовсім ні, 2 – трохи, 3- помірно, 4 – значною мірою, 5 – дуже сильно

Твердження:

1. зацікавлений
2. пригнічений
3. радісний
4. засмучений
5. сповнений сил
- 6.винуватий
7. наляканий
8. злий
9. енергійний
- 10.впевнений в собі
11. роздратований
12. зібраний, зосереджений
13. зніяковілий
14. натхненний
15. знервований
16. рішучий
17. уважний
18. неспокійний
19. активний
20. тривожний

Методика «Шкала сприйнятого стресу (PSS)»

Інструкція: Запитання в цій шкалі стосуються Ваших почуттів і думок протягом **ОСТАННЬОГО МІСЯЦЯ**. Будь ласка, для кожного пункту виберіть один із наступних варіантів відповіді, що відображує **ЯК ЧАСТО** ви відчували або міркували в певний спосіб: 0=ніколи, 1=майже ніколи, 2=іноді, 3=досить часто, 4=дуже часто.

Твердження:

1. Як часто за останній місяць ви були засмучені через щось, що трапилося несподівано?
2. Як часто за останній місяць ви відчували, що не можете контролювати важливі речі у вашому житті?
3. Як часто за останній місяць ви відчували знервованість та стрес?
4. Як часто за останній місяць ви були впевнені, що зможете вирішити свої особисті проблеми?
5. Як часто за останній місяць ви відчували, що все відбувається по-вашому (відповідно до ваших бажань, планів та поглядів)?
6. Як часто за останній місяць ви відчували, що не можете впоратися з тим, що маєте зробити?
7. Як часто за останній місяць ви були здатні контролювати роздратованість з приводу того, що відбувається у вашому житті?
8. Як часто за останній місяць ви почувалися «господарем становища»?
9. Як часто за останній місяць ви були розсерджені через події, на які не могли впливати?
10. Як часто за останній місяць ви відчували, ніби труднощів накопичилося так багато, що ви не можете їх подолати?

Додаток Д

Методика «Діагностика професійного вигорання (МВІ)»

Інструкція: Будь ласка, дайте відповідь, як часто у Вас виникають почуття, перелічені нижче в опитувальнику. Для цього на бланку для питань відмітьте з кожного пункту варіант відповіді: “ніколи”; “дуже рідко”; “деколи”; “часто”; “дуже часто”; “кожний день”.

Твердження:

1. Я почуваю себе емоційно знищеним.
2. Після роботи я почуваюся як вичавлений лимон.
3. Зранку я відчуваю втому і небажання йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі й колеги, і стараюся враховувати це в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими й колегами як з предметами (без тепла і симпатії до них).
6. Після роботи хочеться на деякий час усамітнитися від усіх і всього.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях, що виникають у розмові з друзями.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я упевнений, що моя робота потрібна людям.
10. Останнім часом я став більш черствим до тих, з ким працюю.
11. Я помічаю, що моя робота дратує мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю у їх здійснення.
13. Моя робота все більше мене розчаровує.
14. Я думаю, що дуже багато працюю.
15. Буває, що дійсно мені байдуже те, що відбувається з ким-небудь із моїх підлеглих і друзів.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього.
17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості і співпраці в колективі.
18. Під час роботи я відчуваю приємне задоволення.
19. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато дійсно цінного.
20. Я відчуваю байдужість і втрату цікавості до всього, що задовольняло б мене в моїй роботі.
21. На роботі спокійно справляюсь з емоційними проблемами.
22. Останнім часом я бачу, що друзі і підлеглі все частіше перекладають на мене тягар своїх проблем та обов'язків.

Методика «Шкала задоволеності роботою (JSS)»

Інструкція: Віднесіть ці висловлювання до вашої сьогоденної роботи та оцініть, наскільки ви з ними згодні чи не згодні. Варіанти відповідей: а) зовсім не згоден; б) не згоден; в) швидше не згоден; г) скоріше згоден; д) згоден; є) цілком згоден.

Твердження:

1. Думаю, що я отримую непогану оплату за роботу, яку я виконую.
2. У цій організації я практично не маю шансів отримати підвищення.
3. У мене виключно тьмуший і грамотний керівник.
4. Мене не задовольняє система додаткових виплат, що існує у цій організації.
5. Коли я добре виконую свою роботу, я відчуваю визнання та подяку.
6. Багато наших правил та інструкцій перешкоджають нормальній роботі.
7. Мені подобаються люди, з якими я працюю.
8. Іноді мені здається, що моя робота не має жодного сенсу.
9. У цій організації добре налагоджено інформування своїх працівників.
10. Надбавки до зарплати дуже незначні і відбуваються рідко.
11. Ті, хто добре справляється зі своєю роботою, мають реальні шанси на підвищення.
12. Мені не подобається те, як зі мною звертається мій керівник.
13. Додаткові пільги та виплати, які ми тут отримуємо, не гірші, ніж у більшості інших організацій.
14. Я не бачу, щоб те, що я роблю, хоч якось цінувалося.
15. Мої спроби покращити процес роботи не натикаються на бюрократизм і зволікання.
16. Багато моїх колег грішать некомпетентністю.
17. Мені цікаво вирішувати завдання, що виникають у моїй роботі.
18. Мені неясні цілі, які ставить перед собою ця організація.
19. Думаю, що мене недостатньо цінують у цій організації, судячи з того, скільки мені платять.
20. Шанси просунути кар'єрними сходами тут не гірше, ніж в інших місцях.

21. Мій керівник виявляє мало інтересу до почуттів своїх підлеглих.
22. Наша організація забезпечує добрий соціальний пакет.
23. У нас майже не отримують матеріальних винагород за хорошу роботу.
24. Мені доводиться виконувати масу формальних та непотрібних речей.
25. Я отримую задоволення від роботи зі своїми колегами.
26. Мені часто здається, що я не знаю, що відбувається у нашій організації.
27. Я пишаюся роботою, яку я виконую.
28. Я задоволений можливостями підвищення зарплати.
29. Ми не маємо того соціального пакету, який мали б мати.
30. Мені дуже подобається мій керівник.
31. Моя робота перевантажена писаниною.
32. Я не відчуваю, щоб мої зусилля оцінювалися так, як вони того заслуговують.
33. Якщо я захочу, маю реальні можливості просунути по службі.
34. Мені дуже подобається атмосфера нашого колективу.
35. Я отримую задоволення від цієї роботи.
36. Мене не задовольняє рівень інформування працівників у нашому підрозділі.