

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ НА ВИРОБНИЦТВІ

Рик Ганна Сергіївна

аспірантка кафедри психології
Університету Григорія Сковороди в Переяславі
ORCID ID: 0000-0002-5552-8019

У статті представлено результати емпіричного дослідження професійного благополуччя працівників на виробництві. Професійне благополуччя визначено як інтегральний показник психологічного, фізичного та соціального функціонування особистості в умовах професійної діяльності. Здійснено аналіз професійного благополуччя з позицій ресурсного підходу, що дозволяє врахувати як негативний вплив роботи, так і психологічні ресурси, які забезпечують адаптацію до складних умов праці. Емпіричне дослідження проведено на вибірці працівників металургійного підприємства. Для збору емпіричних даних використано модифіковану шкалу суб'єктивного благополуччя БІБІСІ, опитувальник професійної самоефективності та методику визначення негативного впливу роботи на психологічний стан. Це дало змогу здійснити комплексний аналіз рівнів і структури професійного благополуччя, а також виявити його взаємозв'язки з ресурсними та ризиковими змінними. Встановлено, що загальний рівень суб'єктивного благополуччя працівників перебуває в межах середніх значень. Визначено вразливі компоненти його структури, зокрема фізичне та психологічне благополуччя. Виявлено переважно високий рівень професійної самоефективності, що свідчить про сформовану впевненість працівників у власній професійній спроможності. Зафіксовано помірний рівень негативного впливу роботи без проявів його критичної вираженості. У результаті кореляційного аналізу встановлено статистично значущі позитивні зв'язки між професійною самоефективністю та всіма складовими суб'єктивного благополуччя, що дає підстави розглядати її як важливий психологічний ресурс підтримання професійного благополуччя. Водночас не виявлено прямих лінійних зв'язків між негативним впливом роботи та показниками благополуччя, що свідчить про опосередкований характер його дії та можливу компенсаторну роль ресурсних чинників. Зроблено висновок, що професійне благополуччя працівників металургійного підприємства має адаптивно-ресурсний характер і потребує системної психологічної підтримки, спрямованої на збереження фізичного та психологічного здоров'я персоналу.

Ключові слова: професійне благополуччя, суб'єктивне благополуччя, професійна самоефективність, негативний вплив роботи, психологічні ресурси, працівники виробництва.

Ryk H. PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF PROFESSIONAL WELL-BEING AMONG INDUSTRIAL WORKERS

The article presents the results of an empirical study of professional well-being among industrial workers. Professional well-being is defined as an integrative indicator of psychological, physical, and social functioning of an individual in the context of professional activity. The analysis of professional well-being is conducted within a resource-based approach, which allows consideration of both the negative impact of work and psychological resources that ensure adaptation to challenging working conditions. The empirical study was conducted on a sample of employees of a metallurgical enterprise. Data collection was carried out using the modified BBC Subjective Well-Being Scale (BBC-SWB), the occupational self-efficacy questionnaire, and the method for assessing the negative impact of work on psychological state. This made it possible to perform a comprehensive analysis of the levels and structure of professional well-being, as well as to identify its relationships with resource and risk variables. It was found that the overall level of subjective well-being of employees is within the average range. Vulnerable components of its structure were identified, particularly physical and psychological well-being. A predominantly high level of occupational self-efficacy was revealed, indicating a well-formed confidence in employees' professional competence. A moderate level of the negative impact of work was recorded without manifestations of its critical intensity. The results of the correlation analysis demonstrated statistically significant positive relationships between occupational self-efficacy and all components of subjective well-being, which allows it to be considered an important psychological resource for maintaining professional well-being. At the same time, no direct linear relationships were found between the negative impact of work and well-being indicators, indicating an indirect nature of its influence and a possible compensatory role of resource factors. It is concluded that the professional well-being of metallurgical workers has an adaptive-resource character and requires systematic psychological support aimed at maintaining the physical and psychological health of personnel.

Key words: professional well-being, subjective well-being, occupational self-efficacy, negative impact of work, psychological resources, industrial workers.

Вступ. У сучасних умовах соціально-економічної нестабільності, зростання інтенсивності професійної діяльності та підвищення вимог до безпеки й ефективності праці особливої актуальності набуває проблема професійного благополуччя працівників. Професійна діяльність у промислових галузях характеризується поєднанням високих фізичних навантажень, технологічних ризиків, відповідальності за результати роботи та впливу несприятливих виробничих чинників. За таких умов професійне благополуччя виступає не лише показником індивідуального психологічного стану працівника, а й важливим чинником збереження його працездатності, професійної надійності та безпеки виробничих процесів.

У психологічній науці професійне благополуччя розглядається як багатовимірний інтегративний феномен, що охоплює психологічні, фізичні та соціальні аспекти функціонування особистості в професійній діяльності [3; 4; 12; 14]. Проблема професійного благополуччя особистості є однією з ключових у психології праці та організаційній психології, що зумовлено зростанням інтенсивності професійної діяльності, ускладненням умов праці та підвищенням вимог до психологічної стійкості працівників. У сучасних дослідженнях професійне благополуччя розглядається як складний багатовимірний феномен, що відображає суб'єктивну оцінку людиною власного функціонування у професійній сфері та рівень задоволеності життям загалом. Зокрема, Л. Карамушка [5] професійне благополуччя розглядає як інтегральний показник психологічного здоров'я працівника, що відображає рівень його адаптації до організаційних та професійних вимог. Сучасні підходи наголошують на необхідності інтеграції психологічних, фізичних і соціальних компонентів благополуччя, а також урахування контексту професійної діяльності [2]. У цьому зв'язку благополуччя розглядається не як статичний стан, а як динамічний процес, що формується у взаємодії вимог робочого середовища та індивідуальних ресурсів працівника [13].

У межах ресурсного підходу в дослідженні професійного благополуччя увага зміщується з фіксації негативних наслідків професійного стресу на виявлення чинників, які дозволяють працівникам підтримувати функціональну ефективність у складних умовах [3]. Особливе значення надається професійній самоефективності як переконаності особистості у власній здатності успішно виконувати професійні завдання та контролювати ситуацію діяльності [10]. Разом із цим зберігається інтерес до вивчення негативного впливу роботи як індикатора професійних ризиків і психологічного напруження [9].

У сучасних дослідженнях значна увага приділяється аналізу професійного благополуччя в контексті конкретних професійних груп. Зокрема, А. Коваленко та Г. Рик [3] досліджують особливості професійного благополуччя працівників ІТ-сфери, підкреслюючи його залежність від умов і змісту професійної діяльності. У роботі О. Бондарчук і Н. Пінчук [1] розглядається професійне психологічне благополуччя освітян у кризових умовах, В. Духневич [4] вивчає психологічне благополуччя професіонала як умову ефективної діяльності психолога, а Т. Федотова [11] аналізує суб'єктивне благополуччя як показник психічного здоров'я працівників державної служби. Це свідчить про зростання інтересу до галузевої специфіки благополуччя та необхідність урахування професійного контексту. Особливу актуальність проблема професійного благополуччя набуває в умовах соціальних криз і воєнних викликів [1; 5].

Зростає інтерес до проблеми благополуччя працівників у виробничих та індустріальних секторах. Особливу увагу дослідники приділяють фізичному компоненту благополуччя, який у промислових професіях часто є найбільш уразливим і може виступати предиктором подальшого зниження психологічного благополуччя.

Професійне благополуччя формується у взаємодії об'єктивних вимог професійної діяльності та індивідуальних психологічних ресурсів працівника. Одним із таких ресурсів є професійна самоефективність, що визначається як переконаність працівника у власній здатності ефективно виконувати професійні завдання та контролювати результати діяльності. Висока професійна самоефективність асоціюється з кращою адаптацією до складних умов праці, вищими показниками суб'єктивного благополуччя та нижчим рівнем емоційного виснаження.

У контексті професійного благополуччя окрему увагу приділяють аналізу негативного впливу роботи на психологічний стан працівника. Сучасні моделі професійного стресу підкреслюють, що суб'єктивно переживаний негативний вплив роботи не завжди має прямий лінійний зв'язок зі зниженням благополуччя, оскільки його дія може бути опосередкована індивідуальними ресурсами та механізмами адаптації. Це зумовлює доцільність комплексного аналізу як негативних чинників професійної діяльності, так і ресурсів, що забезпечують психологічну стійкість працівників.

Окремий напрям становлять дослідження, присвячені діагностиці благополуччя, де розкриваються особливості вимірювання психологічного благополуччя [6], представлено процес адаптації шкал К. Ріфф [7], пошукової активності іншої роботи та негативного впливу роботи [9], систематизовано сучасні методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій [10].

Незважаючи на зростання кількості досліджень професійного благополуччя, проблема залишається недостатньо вивченою щодо працівників виробничих підприємств, особливо в умовах тривалих соціальних і виробничих викликів.

Відповідно, метою дослідження є аналіз особливостей професійного благополуччя працівників металургійного підприємства та виявлення взаємозв'язків між його показниками, професійною самоефективністю і негативним впливом роботи на психологічний стан.

Матеріали та методи. Емпіричне дослідження було спрямоване на вивчення особливостей професійного благополуччя працівників металургійного підприємства та охоплювало суб'єктивне благополуччя, професійну самоефективність і негативний вплив роботи на психологічний стан працівників.

У дослідженні використано:

- Модифіковану шкалу суб'єктивного благополуччя BBC-SWB (БІБІСІ) (P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai, M. Kinderman) [10, с. 23–26] для визначення загального індексу та субшкал: *психологічне благополуччя, фізичне здоров'я та благополуччя, стосунки*.

- Опитувальник професійної самоефективності (T. Rigotti, B. Schyns, G. Mohr; адаптація О. В. Креденцер) [10, с. 37–38], який дозволяє виявити рівень професійної самоефективності персоналу організації.

- Методику негативного впливу роботи (D. Watson, українська адаптація) [10, с. 46–48; 9, с. 34–38], яка оцінює, наскільки робота негативно позначається на психологічному стані працівника.

Емпіричне дослідження проводилося з працівниками Запорізького феросплавного заводу (керівниками функціонального напрямку та робітниками металургійних спеціальностей) у кількості 60 осіб віком від 18 до 75 років.

Результати. Емпіричне дослідження було спрямоване на вивчення особливостей професійного благополуччя працівників металургійного підприємства та охоплювало суб'єктивне благополуччя, професійну самоефективність і негативний вплив роботи на психологічний стан працівників.

У таблиці 1 відображено усереднені показники суб'єктивного благополуччя досліджуваної вибірки, визначені за допомогою модифікованої шкали БІБІСІ.

Таблиця 1

Середні показники за модифікованою шкалою суб'єктивного благополуччя БІБІСІ

Структурні показники та загальний індекс суб'єктивного благополуччя							
Психологічне благополуччя		Фізичне здоров'я та благополуччя		Стосунки		Суб'єктивне благополуччя	
бал	рівень	бал	рівень	бал	рівень	бал	рівень
40,27	середній	21,6	середній	17,9	середній	79,07	середній

Аналіз усереднених показників за модифікованою шкалою суб'єктивного благополуччя БІБІСІ засвідчив, що загальний рівень суб'єктивного благополуччя досліджуваної вибірки є середнім (79,07 бала). Аналогічний середній рівень виявлено і за всіма структурними компонентами: психологічним благополуччям (40,27 бала), фізичним здоров'ям та благополуччям (21,6 бала), а також сферою міжособистісних стосунків (17,9 бала).

У таблиці 2 наведено представленість рівнів субшкал і загального показника суб'єктивного благополуччя.

Таблиця 2

Представленість рівнів субшкал і загального показника суб'єктивного благополуччя

Показники суб'єктивного благополуччя	Рівні суб'єктивного благополуччя		
	низький рівень	середній рівень	високий рівень
Психологічне благополуччя	40	40	20
Фізичне здоров'я та благополуччя	46,67	40	13,33
Стосунки	33,33	43,33	23,33
Суб'єктивне благополуччя	36,67	43,33	20

Водночас аналіз представленості рівнів суб'єктивного благополуччя виявив внутрішню неоднорідність вибірки. Зокрема, понад третина респондентів має низький рівень загального суб'єктивного благополуччя (36,67 %), що свідчить про наявність у значної частини працівників зниженого суб'єктивного відчуття життєвої задоволеності та психологічного комфорту.

Найбільш проблемною виявилася сфера фізичного здоров'я та благополуччя, де майже половина опитаних (46,67 %) продемонстрували низький рівень. Такий результат може свідчити про виснаження фізичних ресурсів, зумовлене специфікою металургійної праці, високими фізичними навантаженнями

та напруженим режимом роботи. Водночас лише 13,33 % респондентів мають високі показники фізичного благополуччя, що підкреслює вразливість цієї складової професійного благополуччя.

Показники психологічного благополуччя також виявилися неоднозначними: низький рівень зафіксовано у 40 % працівників, тоді як лише 20 % мають високий рівень. Це може свідчити про наявність психологічного напруження, емоційного виснаження або зниження життєвого оптимізму в частини персоналу.

Сфера міжособистісних стосунків є відносно більш збереженою: 23,33 % респондентів демонструють високий рівень, однак третина працівників (33,33 %) має низькі показники, що може вказувати на труднощі у професійній комунікації, соціальній підтримці або командній взаємодії.

За опитувальником професійної самоефективності (Т. Rigotti, В. Schyns, G. Mohr) в адаптації О. В. Креденцер середньо груповий показник становить 27,77 балів, що відповідає високому рівню професійної самоефективності.

Представленість рівнів професійної самоефективності досліджуваних наведено у таблиці 3.

Таблиця 3

Представленість рівнів професійної самоефективності (у %)

Рівні професійної самоефективності		
низький	середній	високий
0	26.67	73.33

Результати дослідження професійної самоефективності свідчать про її високий рівень у досліджуваній вибірці (середній бал – 27,77). Переважна більшість працівників (73,33 %) мають високий рівень професійної самоефективності, і жоден із респондентів не продемонстрував низьких показників.

Це вказує на сформовану впевненість працівників у власній професійній компетентності, здатності ефективно виконувати робочі завдання та долати виробничі труднощі. Висока професійна самоефективність може розглядатися як важливий психологічний ресурс, що сприяє збереженню функціональної стабільності працівників навіть за умов підвищеного навантаження або зниженого суб'єктивного благополуччя.

У таблиці 4 відображено кількісну представленість різних рівнів негативного впливу роботи на психологічний стан, діагностованих за методикою Д. Ватсона.

Таблиця 4

Розподіл рівнів негативного впливу роботи на психологічний стан (у %) за шкалою Д. Ватсона

Рівні негативного впливу роботи на психологічний стан				
низький	нижчий за середній	середній	вищий за середній	високий
13.33	20	46,67	20	0

За методикою Д. Ватсона встановлено, що рівень негативного впливу роботи на психологічний стан працівників у вибірці є середнім (21,13 бала). Найбільша частка респондентів (46,67 %) перебуває саме на середньому рівні негативного впливу, тоді як 20 % мають показники вище середнього. Високий рівень негативного впливу не був виявлений у жодного з учасників дослідження.

Такі результати свідчать, що робота на металургійному підприємстві чинить стійкий, але не критичний негативний вплив на психологічний стан працівників. Відсутність високих показників може вказувати на адаптацію персоналу до умов праці, однак наявність значної частки працівників із середнім і підвищеним рівнем негативного впливу свідчить про потенційні ризики хронічного стресу та професійного виснаження.

Отримані результати дозволяють окреслити специфічний профіль професійного благополуччя працівників металургійного підприємства. З одного боку, досліджувані характеризуються високою професійною самоефективністю, що забезпечує виконання професійних обов'язків і підтримує працездатність. З іншого боку, суб'єктивне благополуччя залишається на середньому рівні, а у значної частини працівників спостерігаються знижені показники фізичного та психологічного благополуччя.

Таким чином, можна говорити про певний дисбаланс між професійною спроможністю та суб'єктивним відчуттям благополуччя, що підкреслює необхідність психологічного супроводу, програм збереження здоров'я та профілактики професійного виснаження працівників металургійної галузі.

З метою виявлення взаємозв'язків між показниками суб'єктивного благополуччя, професійної самоефективності та негативного впливу роботи було проведено кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта Спірмена.

У результаті аналізу виявлено статистично значущі позитивні кореляційні зв'язки між професійною самоефективністю та показниками суб'єктивного благополуччя:

- з психологічним благополуччям ($\rho=0,55$);
- з фізичним здоров'ям та благополуччям ($\rho=0,37$);
- зі сферою міжособистісних стосунків ($\rho=0,48$);
- із загальним показником суб'єктивного благополуччя ($\rho=0,57$).

Отримані результати свідчать, що вищий рівень професійної самоефективності асоціюється з більш позитивним емоційним станом, кращою оцінкою фізичного самопочуття та вищим рівнем задоволеності міжособистісними стосунками. Це підтверджує роль професійної самоефективності як важливого психологічного ресурсу, що підтримує суб'єктивне благополуччя працівників металургійного підприємства.

Аналіз кореляцій між негативним впливом роботи на психологічний стан та показниками благополуччя показав слабкі негативні або практично відсутні зв'язки:

- з психологічним благополуччям ($\rho=0,06$);
- з фізичним благополуччям ($\rho=-0,14$);
- зі сферою стосунків ($\rho=-0,18$);
- із загальним суб'єктивним благополуччям ($\rho=-0,01$).

Ці результати свідчать, що негативний вплив роботи, зафіксований у досліджуваній вибірці, не має прямого лінійного зв'язку з рівнем суб'єктивного благополуччя. Імовірно, це може пояснюватися адаптацією працівників до професійних умов або наявністю компенсаторних ресурсів, зокрема високої професійної самоефективності.

Виявлено дуже тісні позитивні кореляції між структурними компонентами суб'єктивного благополуччя:

- психологічне благополуччя ↔ загальне благополуччя ($\rho=0,94$);
- фізичне благополуччя ↔ загальне благополуччя ($\rho=0,76$);
- стосунки ↔ загальне благополуччя ($\rho=0,62$);
- психологічне ↔ фізичне благополуччя ($\rho=0,66$).

Це підтверджує структурну цілісність конструкта суб'єктивного благополуччя та свідчить про взаємопов'язаність його психологічних, фізичних і соціальних компонентів у професійному контексті.

Отримані результати дозволяють зробити висновок, що професійна самоефективність є ключовим ресурсним чинником суб'єктивного благополуччя працівників металургійного підприємства, тоді як негативний вплив роботи на психологічний стан не виступає визначальним детермінантом зниження благополуччя в межах досліджуваної вибірки.

Таким чином, результати кореляційного аналізу підтверджують доцільність розгляду професійної самоефективності як потенційного буферного механізму, що пом'якшує вплив професійних стресорів і сприяє збереженню суб'єктивного благополуччя працівників.

Результати емпіричного дослідження засвідчили, що загальний рівень суб'єктивного благополуччя працівників металургійного підприємства є середнім, водночас структура цього благополуччя характеризується внутрішньою неоднорідністю. Найбільш уразливою складовою виявилось фізичне здоров'я та благополуччя, низькі показники якого зафіксовано майже у половині респондентів. Це може бути зумовлено специфікою металургійної праці, що пов'язана з підвищеними фізичними навантаженнями та напруженим режимом роботи.

Психологічне благополуччя також має знижену вираженість у значної частини досліджуваних, що може свідчити про наявність емоційного напруження та психологічного виснаження. Водночас сфера міжособистісних стосунків виявилася відносно більш збереженою, що, ймовірно, виконує компенсаторну функцію та частково підтримує загальний рівень суб'єктивного благополуччя працівників.

Особливу увагу в контексті обговорення заслуговують результати дослідження професійної самоефективності. Встановлено, що переважна більшість працівників характеризується високим рівнем професійної самоефективності, що свідчить про сформовану впевненість у власних професійних можливостях і здатності ефективно виконувати виробничі завдання. Такий результат є показовим з огляду на складні та потенційно стресогенні умови праці.

Кореляційний аналіз дозволив поглибити інтерпретацію отриманих результатів і виявити роль професійної самоефективності у структурі професійного благополуччя. Встановлено помірні позитивні зв'язки між професійною самоефективністю та психологічним благополуччям, фізичним здоров'ям, сферою міжособистісних стосунків і загальним показником суб'єктивного благополуччя. Це свідчить про те, що професійна самоефективність виступає важливим ресурсним чинником, який сприяє підтриманню позитивного психологічного стану та загального відчуття благополуччя працівників.

Водночас негативний вплив роботи на психологічний стан має слабкі або відсутні кореляційні зв'язки з показниками суб'єктивного благополуччя. Такий результат може свідчити про певну адаптацію працівників до професійних умов або про опосередкований характер впливу виробничих стресорів на суб'єктивне благополуччя. Імовірно, саме висока професійна самоефективність виконує буферну функцію, пом'якшуючи негативні наслідки професійного навантаження.

Виявлені тісні кореляційні зв'язки між структурними компонентами суб'єктивного благополуччя підтверджують його цілісний характер та взаємозумовленість психологічних, фізичних і соціальних аспектів благополуччя в професійній діяльності.

Висновки. За результатами емпіричного дослідження встановлено, що загальний рівень суб'єктивного благополуччя працівників металургійного підприємства є середнім, однак у його структурі наявні вразливі компоненти, насамперед фізичне та психологічне благополуччя. Переважна більшість досліджуваних характеризується високим рівнем професійної самоефективності, що свідчить про сформовану впевненість у власній професійній компетентності та здатності долати виробничі труднощі. Негативний вплив роботи на психологічний стан працівників має переважно середній рівень і не виявляє прямого лінійного зв'язку з показниками суб'єктивного благополуччя.

Кореляційний аналіз показав, що професійна самоефективність позитивно пов'язана з усіма складовими суб'єктивного благополуччя, що дозволяє розглядати її як ключовий ресурс професійного благополуччя працівників.

Отримані результати свідчать про наявність дисбалансу між високою професійною спроможністю працівників та середнім рівнем їхнього суб'єктивного благополуччя, що актуалізує потребу у впровадженні програм психологічної підтримки, збереження здоров'я та профілактики професійного виснаження на підприємстві.

Література:

1. Бондарчук О., Пінчук Н. Професійне психологічне благополуччя освітян та особливості його підтримки в кризових умовах сьогодення. *Київський журнал сучасної психології та психотерапії*. 2023. № 5. С. 5–14. DOI: <https://doi.org/10.48020/mppj.2023.01.01>
2. Войтенко О. Професійне благополуччя: зміст поняття та його ключові структурні компоненти. *Вісник Національного університету оборони України*. 2023. Вип. 73 (3). С. 57–64. DOI: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-73-3-57-64>
3. Волинець Н. В. Психологічні особливості особистісного благополуччя в професійній сфері життєдіяльності : монографія. Хмельницький : Видавництво НАДПСУ, 2019. 620 с.
4. Духневич В. М. Психологічне благополуччя професіонала як умова його ефективної діяльності (на прикладі професії психолога) : дис. ... канд. психол. Наук : 19.00.01. Київ, 2002. 197 с.
5. Карамушка Л. Технології забезпечення психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій в умовах війни: рівні, форми та етапи реалізації. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2024. Вип. 33 (3-4). С. 20–30. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2024.3.33.2>
6. Каргіна Н. В. Феномен психологічного благополуччя особистості: особливості діагностики. *Вісник Одеського національного університету імені І. І. Мечникова. Психологія*. 2015. Т. 20. Вип. 4 (38). С. 63–73.
7. Карсканова С. В. Опитувальник «Шкали психологічного благополуччя» К. Ріфф: процес та результати адаптації. *Практична психологія та соціальна робота*. 2011. № 1. С. 1–10.
8. Коваленко А., Рик Г. Особливості професійного благополуччя працівників сфери інформаційних технологій. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*. 2020. Т. 2. № 12. С. 26–33. DOI: [https://doi.org/10.17721/BSP.2020.2\(12\).5](https://doi.org/10.17721/BSP.2020.2(12).5)
9. Максименко С. Д., Кокун О. М., Тополов С. В. Адаптація психодіагностичних методик шкала пошукової активності іншої роботи та шкала негативного впливу роботи. *Практична психологія та соціальна робота*. 2011. № 10. С. 34–38.
10. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с.
11. Федотова Т. Особливості вияву суб'єктивного благополуччя як показника психічного здоров'я особистості (на прикладі працівників державної служби). *Psychological Prospects Journal*. 2018. Вип. 31. С. 280–291. DOI: <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2018-31-280-291>
12. Швалб Ю. М., Волинець Н. В. Проблеми методології дослідження психологічного благополуччя працюючої особистості (працівника). *East European Science Journal*. № 5 (33). 2018. Part 3. P. 57–64.
13. Яворовська Л. М., Філоненко Г. С. Фактори становлення психологічного благополуччя особистості. *Наука і освіта*. 2014. № 12. С. 216–220.
14. Pakhol V. E. Professional well-being an overview of key concepts and scientific research of the phenomenon. *Український психологічний журнал: збірник наукових праць*. Київ, 2017. № 2 (4). С. 107–140.

References:

1. Bondarchuk, O., & Pinchuk, N. (2023). Profesiine psykholohichne blahopoluchchia osvitian ta osoblyvosti yoho pidtrymky v kryzovykh umovakh sohodennia [Professional psychological well-being of educators and its support in modern crisis conditions]. *Kyivskiy zhurnal suchasnoi psykholohii ta psykhoterapii*, (5), 5–14. <https://doi.org/10.48020/mppj.2023.01.01> [in Ukrainian].
2. Voitenko, O. (2023). Profesiine blahopoluchchia: zmist poniattia ta yoho kliuchovi strukturni komponenty [Professional well-being: The essence of the concept and its key structural components]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu obrony Ukrainy*, 73(3), 57–64. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-73-3-57-64> [in Ukrainian].
3. Kovalenko, A., & Ryk, H. (2020). Osoblyvosti profesiinoho blahopoluchchia pratsivnykiv sfery informatsiinykh tekhnolohii [Features of professional well-being of IT workers]. *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Psykholohiia*, 2(12), 26–33. [https://doi.org/10.17721/BSP.2020.2\(12\).5](https://doi.org/10.17721/BSP.2020.2(12).5) [in Ukrainian].

4. Pakhol, B. E. (2017). Professional well-being: An overview of key concepts and scientific research of the phenomenon. *Ukrainskyi psykholohichnyi zhurnal*, 2(4), 107–140.
5. Karamushka, L. (2024). Tekhnolohii zabezpechennia psykhhichnoho zdorovia ta blahopoluchchia personalu orhanizatsii v umovakh viiny: rivni, formy ta etapy realizatsii [Technologies for ensuring mental health and well-being of organizational personnel in wartime: Levels, forms, and stages of implementation]. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia*, 33(3–4), 20–30. <https://doi.org/10.31108/2.2024.3.33.2> [in Ukrainian].
6. Karamushka, L. M. (Ed.), Kredentser, O. V., Tereshchenko, K. V., Lahodzinska, V. I., Ivkin, V. M., & Kovalchuk, O. S. (2023). *Metodyky doslidzhennia psykhhichnoho zdorovia ta blahopoluchchia personalu orhanizatsii: Psykholohichnyi praktykum* [Methods for studying mental health and well-being of organizational personnel: Psychological practicum]. Instytut psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy [in Ukrainian].
7. Maksymenko, S. D., Kokun, O. M., & Topolov, Ye. V. (2011). Adaptatsiia psykhhodiahnostychnykh metodyk: shkala poshukovoi aktyvnosti inshoi roboty ta shkala nehatyvnoho vplyvu roboty [Adaptation of psychodiagnostic methods: Scale of job search activity and scale of negative work impact]. *Praktychna psykholohiia ta sotsialna robota*, (10), 34–38 [in Ukrainian].
8. Volynets, N. V. (2019). Psykholohichni osoblyvosti osobystisnoho blahopoluchchia v profesiinii sferi zhyttiediialnosti [Psychological features of personal well-being in the professional sphere of life activity]. *Vydavnytstvo NADPSU* [in Ukrainian].
9. Dukhnevych, V. M. (2002). Psykholohichne blahopoluchchia profesionala yak umova yoho efektyvnoi diialnosti (na prykladi profesii psykholoha) [Psychological well-being of a professional as a condition of effective activity (on the example of psychologists)] (Doctoral dissertation) [in Ukrainian].
10. Kargina, N. V. (2015). Fenomen psykholohichnoho blahopoluchchia osobystosti: osoblyvosti diahnostryky [The phenomenon of psychological well-being of personality: Features of diagnosis]. *Visnyk Odeskoho natsionalnoho universytetu imeni I. I. Mechnykova. Psykholohiia*, 20(4(38)), 63–73 [in Ukrainian].
11. Karskanova, S. V. (2011). Opytuvalnyk “Shkaly psykholohichnoho blahopoluchchia” K. Ryff: protses ta rezultaty adaptatsii [The “Psychological Well-Being Scales” by K. Ryff: Process and results of adaptation]. *Praktychna psykholohiia ta sotsialna robota*, (1), 1–10 [in Ukrainian].
12. Fedotova, T. (2018). Osoblyvosti vyjavu subiektyvnoho blahopoluchchia yak pokaznyka psykhhichnoho zdorovia osobystosti (na prykladi pratsivnykiv derzhavnoi sluzhby) [Features of subjective well-being as an indicator of mental health (on the example of civil servants)]. *Psychological Prospects Journal*, (31), 280–291. <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2018-31-280-291> [in Ukrainian].
13. Shvalb, Yu. M., & Volynets, N. V. (2018). Problemy metodolohii doslidzhennia psykholohichnoho blahopoluchchia pratsiuuchoi osobystosti (pratsivnyka) [Methodological issues of studying psychological well-being of a working individual]. *East European Science Journal*, 5(33), Part 3, 57–64.
14. Yavorovska, L. M., & Filonenko, H. S. (2014). Faktory stanovlennia psykholohichnoho blahopoluchchia osobystosti [Factors of formation of psychological well-being of personality]. *Nauka i osvita*, (12), 216–220 [in Ukrainian].

Дата першого надходження статті до видання: 23.02.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 17.03.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 21.05.2026