ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА «КРОК»
Навчально-науковий інститут психології

Кафедра психології

Пархоменко Світлана Анатоліївна

Кваліфікаційна робота

Психологічне благополуччя дорослих як умова їх ефективної професійної діяльності

053 «Психологія»

«Психологія»
Вказати назву освітньої програми

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр

Кваліфікаційна робота містить результати власних доробок. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____С.А. Пархоменко

Науковий керівник (консультант) Сингаївська Ірина Валентинівна,
кандидат психологічних наук, професор

Київ – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП…… 3

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ДОРОСЛИХ…… 9

1.1. Психологічне благополуччя як феномен сучасної психологічної науки 9

1.2. Теоретичні підходи до розуміння психологічного благополуччя (модель Ріфф, позитивна психологія, гуманістичні концепції) 22

1.3. Чинники впливу на психологічне благополуччя дорослої особистості 29

Висновки до розділу 1 36

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ДОРОСЛИХ У КОНТЕКСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ…… 40

2.1. Організація та методики дослідження 40

2.2. Аналіз результатів дослідження рівня та компонентів психологічного благополуччя 49

2.3. Зв’язок психологічного благополуччя з показниками ефективності професійної діяльності 58

Висновки до розділу 2 64

РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ТА ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ДОРОСЛИХ… 68

3.1. Програма психологічної підтримки та розвитку психологічного благополуччя дорослих у професійній діяльності 68

3.2. Експериментальна перевірка ефективності програми 73

3.3. Методичні рекомендації щодо підвищення психологічного благополуччя дорослих у професійній діяльності 80

Висновки до розділу 3 ..…… 84

ВИСНОВКИ …… 87

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ …… 90

ДОДАТКИ …… 97

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасне суспільство характеризується динамічними соціально-економічними змінами, високим рівнем невизначеності, цифровою трансформацією та постійним зростанням вимог до фахівців у різних сферах діяльності. В умовах війни та післявоєнного відновлення ці тенденції набувають особливої гостроти, оскільки поєднуються із підвищеним рівнем стресу, втратами, емоційним виснаженням і потребою в швидкому пристосуванні до нових соціальних реалій. Сфера праці, освіти й соціального обслуговування виявилася однією з найбільш уразливих, адже саме від професійної стійкості та психологічної готовності фахівців залежить стабільність функціонування соціальних інститутів і добробут громадян.

У цих умовах особливого значення набувають внутрішні ресурси особистості - здатність зберігати оптимізм, контролювати емоційні стани, приймати виважені рішення та знаходити сенс у професійній діяльності навіть у ситуаціях невизначеності. Психологічне благополуччя постає не лише показником психічного здоров’я, а й фундаментом професійної ефективності, що визначає рівень адаптації, продуктивності й здатності людини підтримувати мотивацію в умовах кризових викликів.

Сучасні дослідження свідчать, що високий рівень психологічного благополуччя сприяє формуванню професійної життєстійкості, знижує ризики емоційного вигорання, підвищує готовність до командної взаємодії та ефективного виконання службових обов’язків у стресових обставинах. Таким чином, підтримка та розвиток психологічного благополуччя дорослої людини в умовах воєнного періоду стають стратегічним завданням не лише психологічної науки, а й системи державного управління, освіти та соціальної політики. Психологічне благополуччя розглядається у сучасній науці як інтегральний стан гармонії між внутрішнім світом особистості та зовнішнім соціальним середовищем, що проявляється у відчутті задоволеності життям, наявності сенсу, емоційного балансу, позитивного ставлення до себе та своєї

діяльності. Для дорослої людини, залученої у професійну сферу, цей феномен набуває особливої ваги, адже визначає здатність справлятися зі стресом, підтримувати мотивацію, приймати ефективні рішення, взаємодіяти з колегами й досягати поставлених цілей.

Актуальність теми дослідження зумовлена зростанням психологічного навантаження у професійному середовищі, зокрема в освітній, медичній, соціальній та управлінській сферах, а також потребою розроблення психологічних стратегій підтримки дорослих у період криз, воєнного стану та післявоєнного відновлення. Як свідчать сучасні емпіричні дослідження, рівень психологічного благополуччя безпосередньо пов'язаний із професійною продуктивністю, емоційною стійкістю та якістю міжособистісних відносин у колективі.

Теоретичну основу дослідження становлять класичні та сучасні підходи до розуміння психологічного благополуччя, розроблені К. Ріфф (C. D. Ryff), Е. Дінером (E. Diener), М. Селігманом (M. Seligman), К. Кісом (C. Keyes), Б. Фредріксон (B. Fredrickson), Е. Десі та Р. Раяном (E. Deci, R. Ryan), а також українськими науковцями Л. Карамушкою, С. Максименком, В. Панком, О. Гуменюк, М. Савчиним, які розглядають благополуччя як важливу умову професійного та особистісного розвитку людини.

Таким чином, вищезазначені аспекти зумовили вибір теми дослідження *«Психологічне благополуччя дорослих як умова їх ефективної професійної діяльності».*

Мета роботи полягає у теоретичному та емпіричному дослідженні психологічного благополуччя дорослих як чинника ефективної професійної діяльності особистості, а також у розробці та експериментальній перевірці ефективності психологічної програми підтримки та розвитку психологічного благополуччя дорослих у професійній діяльності.

Для досягнення мети визначено такі основні **завдання:**

1. Проаналізувати теоретичні підходи до визначення поняття психологічного благополуччя та його структури.

2. Розкрити психологічні чинники, що зумовлюють рівень благополуччя дорослої людини у професійному середовищі.

3. Здійснити емпіричне дослідження рівня психологічного благополуччя дорослих.

4. Визначити особливості взаємозв'язку між психологічним благополуччям і професійною ефективністю.

5. Розробити й експериментально перевірити ефективність психологічної програми підтримки та розвитку психологічного благополуччя дорослих у професійній діяльності.

Об'єктом дослідження є психологічне благополуччя дорослих осіб.

Предметом дослідження – взаємозв'язок психологічного благополуччя та ефективності професійної діяльності.

Методи дослідження включають теоретичний аналіз наукової літератури, анкетування, психодіагностичні методики (шкала психологічного благополуччя К. Ріфф, шкала тривоги Спілбергера STAI, методика САН, опитувальник емоційного вигорання М. Маслач), а також статистичну обробку даних із використанням методів кореляційного аналізу та описової статистики.

Елементи наукової новизни кваліфікаційної роботи полягають у комплексному аналізі феномену психологічного благополуччя дорослих у контексті професійної діяльності та уточненні змісту поняття "психологічна ефективність" як інтегративного результату взаємодії емоційного, когнітивного та мотиваційного компонентів благополуччя.

У роботі:

- уточнено поняття "психологічне благополуччя дорослих" як багатовимірного особистісного феномена, що поєднує когнітивну оцінку життя, позитивне емоційне функціонування, соціальну підтримку та рівень самореалізації;
- розширено уявлення про взаємозв'язок психологічного благополуччя та професійної ефективності в умовах сучасного робочого середовища,

зокрема у сфері освіти, де висока емоційна залученість є визначальним чинником успішності;

- обґрунтовано поняття “психологічна ефективність” як прояв гармонійної інтеграції внутрішніх ресурсів особистості (емоційної стабільності, мотивації досягнення, самоефективності) у процесі професійної діяльності;
- удосконалено підхід до діагностики психологічного благополуччя дорослих, що передбачає використання комбінованого психодіагностичного інструментарію для виявлення ключових емоційних, мотиваційних і регуляторних компонентів професійного функціонування;
- визначено емпіричні показники, які характеризують різні рівні психологічного благополуччя працівників з урахуванням їхньої емоційної залученості та стресостійкості, що дає змогу прогнозувати ризики професійного вигорання;
- розроблено практичні рекомендації щодо підтримки психологічного добробуту персоналу та формування сприятливого організаційного клімату у професійному середовищі.

Таким чином, результати дослідження поглиблюють сучасні уявлення про психологічне благополуччя як провідний чинник ефективної професійної діяльності дорослої особистості, створюючи підґрунтя для подальших теоретичних і прикладних розробок у сфері психології праці та організаційного розвитку.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості використання висновків і рекомендацій у діяльності практичних психологів, HR-фахівців, педагогів, керівників освітніх і соціальних установ для профілактики професійного вигорання та розвитку психологічної стійкості персоналу.

Апробація результатів дослідження. Основні положення, результати та висновки магістерського дослідження «Психологічне благополуччя дорослих

як умова їх ефективної професійної діяльності» пройшли апробацію у процесі навчальної, науково-дослідної та практичної діяльності.

1. Опубліковано тези на тему Психологічне благополуччя дорослих як чинник професійної ефективності в умовах соціальних змін.
2. Під час проходження виробничої практики на базі закладу дошкільної освіти «Пізнайки-Розвивайки» (м. Вишгород) було здійснено діагностичне обстеження рівня психологічного благополуччя працівників із використанням стандартизованих методик (шкали К. Ріфф, PERMA-Profiler, MBI). Результати стали емпіричною базою кваліфікаційного дослідження та дозволили сформувати практичні рекомендації щодо підтримки психологічного добробуту персоналу.
3. Розроблені рекомендації з оптимізації психологічного клімату та підтримки професійного благополуччя впроваджено у діяльність адміністрації закладу освіти, що стало підтвердженням практичної цінності дослідження.

Таким чином, апробація результатів дослідження підтвердила їхню теоретичну обґрунтованість, методологічну коректність і прикладну значущість для практики психологічного супроводу дорослих фахівців у професійній діяльності.

Структура кваліфікаційної роботи зумовлена логікою наукового пошуку і складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (66 найменувань), 17 рисунків, 8 таблиць і 5 додатків (А-Д). Основний текст дослідження становить 89 сторінок, загальний обсяг роботи 102 сторінки. У вступі обґрунтовано актуальність теми дослідження, визначено його мету, завдання, об’єкт, предмет, методи, наукову новизну, теоретичне й практичне значення, подано дані про апробацію результатів. Перший розділ присвячено аналізу сучасних наукових підходів до розуміння феномену психологічного благополуччя, його структури, компонентів і взаємозв’язку з ефективністю професійної діяльності. Другий розділ містить опис організації, вибірки та методів емпіричного вивчення, результати

психодіагностичного аналізу рівня благополуччя працівників освітньої сфери, їхніх емоційних і мотиваційних характеристик, а також статистичну інтерпретацію отриманих даних. Третій розділ присвячено розробці практичних рекомендацій і програм психопрофілактики емоційного вигорання, підвищення рівня саморегуляції, розвитку стресостійкості й позитивного мислення. Подано рекомендації щодо підтримки добробуту та ефективності професійної діяльності в умовах воєнних викликів і післявоєнного відновлення. У висновках узагальнено результати теоретичного й емпіричного дослідження, сформульовано основні положення, які відображають наукову новизну, теоретичне значення та практичні рекомендації щодо забезпечення психологічного благополуччя дорослих у професійній сфері.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ДОРОСЛИХ

1.1. Психологічне благополуччя як феномен сучасної психологічної науки

У сучасній психологічній науці поняття «благополуччя» посідає одне з центральних місць, адже воно відображає узагальнену характеристику якості життя людини, рівня її внутрішньої гармонії, задоволеності діяльністю та життєвими стосунками. Питання благополуччя охоплює не лише емоційний стан чи наявність позитивних переживань, а й глибші аспекти - відчуття сенсу, самореалізації, контролю над життям і соціальної включеності [10; 11; 43].

Актуальність дослідження цього феномену зумовлена посиленням професійних і соціальних викликів, що супроводжують сучасну людину, особливо у кризових умовах війни та післявоєнного відновлення. Психологічне благополуччя дедалі частіше розглядається як важлива умова професійної стійкості, адаптації та ефективності, а також як стратегічний ресурс розвитку організацій і суспільства загалом [24; 36; 57].

Попри широту вживання цього терміна, в науковій літературі не існує єдиного підходу до його визначення. Різні автори підкреслюють емоційний, когнітивний або соціально-поведінковий аспекти феномену, що засвідчує його мультидисциплінарний характер. Тому важливо простежити, як поняття «благополуччя» трактується у класичних і сучасних теоріях, виявити спільні риси й відмінності в підходах до його розуміння, а також визначити ключові складові, що забезпечують цілісність і стабільність цього стану.

Розділ присвячено узагальненню основних теоретичних підходів до визначення сутності та структури психологічного благополуччя, аналізу його складових, а також з’ясуванню зв’язку між рівнем благополуччя та професійною ефективністю дорослої особистості.

У загальнонауковому розумінні, *благополуччя* - це стан гармонійного функціонування людини, який характеризується задоволенням базових потреб, позитивним емоційним фоном, відчуттям сенсу життя та здатністю ефективно взаємодіяти з навколишнім середовищем [11; 43; 48]. Воно відображає суб'єктивне переживання життєвого задоволення та об'єктивні умови, що сприяють реалізації потенціалу особистості.

Е. Дінер визначає благополуччя як "когнітивну оцінку людиною свого життя та баланс позитивних і негативних емоцій", наголошуючи на його суб'єктивному, емоційно-когнітивному вимірі [11; 12].

К. Ріфф трактує психологічне благополуччя як "оптимальне функціонування особистості, що виявляється у здатності до самоприйняття, автономії, позитивних стосунків, компетентності, цілеспрямованості та особистісного зростання" [43; 44].

М. Селігман розглядає благополуччя у ширшому контексті позитивної психології, пропонуючи модель PERMA, де воно визначається як "стан процвітання, що включає позитивні емоції, залученість, стосунки, сенс і досягнення" [25; 48].

Ф. Хупперт розглядає благополуччя як "стан процвітання людини, коли вона відчуває позитивні емоції, має відчуття мети, реалізує свої здібності та ефективно долає життєві труднощі" [19].

У межах вітчизняних досліджень (Л. Карамушка, О. Іванова, В. Панок, С. Максименко, І. Сингаївська) благополуччя визначається як динамічний процес психічної рівноваги, що підтримується через взаємодію когнітивних, емоційних і соціально-мотиваційних чинників, сприяючи адаптації, самореалізації та професійній ефективності [15; 22; 24; 33; 38; 46].

Сингаївська І.В. [15] психологічне благополуччя розглядає як суб'єктивну емоційну оцінку людиною себе та свого життя, а також як результат самоактуалізації та особистісного зростання, що включає в себе досягнення в професії та гармонію у особистому житті. До ключових

складових психологічного благополуччя належать щастя, позитивний афект та задоволеність життям.

Як бачимо з наведених визначень, благополуччя - це інтегральний стан внутрішньої гармонії, задоволеності життям і власними досягненнями, що виникає внаслідок реалізації базових психологічних потреб, позитивних емоцій, соціальної підтримки й відчуття смислу діяльності, забезпечуючи ефективне функціонування особистості у професійній і соціальній сферах.

Сучасна психологічна наука дедалі більше зосереджується не лише на дослідженні проблем, дисфункцій і кризових станів особистості, а й на вивченні позитивних аспектів людського існування - ресурсів, потенціалів і внутрішніх можливостей розвитку. У цьому контексті ключового значення набуває концепт психологічного благополуччя, який відображає гармонійний стан особистості, її задоволеність життям, здатність до саморозвитку та ефективного функціонування у професійній і соціальній сферах [10; 11; 43].

Ідеї про роль внутрішньої гармонії, емоційного балансу та життєвих смислів у збереженні психічного здоров’я мають глибоке історичне коріння - від гуманістичної психології (А. Маслоу, К. Роджерс) до сучасних напрямів позитивної психології (М. Селігман, Е. Дінер, К. Ріфф) [26; 40; 48]. Поступово відбулося зміщення акценту від «лікування» особистості до створення умов її благополуччя, що розглядається як фундаментальна умова повноцінного життя і професійної самореалізації.

Особливого значення проблема психологічного благополуччя набуває у зрілому віці, коли людина стикається із зростанням професійних вимог, стресогенних чинників і соціальної відповідальності. Саме тому вивчення психологічного благополуччя дорослих розкриває не лише індивідуально-психологічні закономірності функціонування, а й соціально-професійні умови, які впливають на ефективність діяльності, емоційну стійкість та задоволеність життям [21; 24; 42].

Поняття *«психологічне благополуччя»* посідає центральне місце в системі сучасної позитивної психології, що розглядає людину не лише як

об’єкт подолання труднощів, а як активного творця власного життя, здатного до розвитку, гармонізації внутрішнього світу та самореалізації [48; 53]. У цьому контексті психологічне благополуччя відображає не лише відсутність психічних розладів чи стресових реакцій, а передусім - наявність позитивного функціонування особистості, її суб’єктивне відчуття цілісності, задоволеності життям, смислу й внутрішнього комфорту [10; 43; 46].

У психологічній науці сформувалося декілька підходів до розуміння структури цього феномену. Одним із найвпливовіших є евдемонічна концепція К. Ріфф, у якій психологічне благополуччя трактується як цілісна система особистісних характеристик, що забезпечують гармонійне існування людини у світі [44]. Дослідниця виокремила шість ключових компонентів:

1) автономія - здатність керувати власною поведінкою, спираючись на внутрішні переконання, а не на зовнішній тиск;
2) компетентність - усвідомлення своєї ефективності у вирішенні життєвих і професійних завдань;
3) позитивні стосунки з іншими - наявність підтримувальних, довірливих і взаємоповажних контактів;
4) самоприйняття - реалістичне ставлення до власних чеснот і недоліків, визнання права бути собою;
5) цілеспрямованість у житті - відчуття сенсу, цілей і майбутньої перспективи;
6) особистісне зростання - готовність до змін, відкритість новому досвіду, розвиток потенціалу.

Таким чином, модель К. Ріфф поєднує елементи когнітивного, емоційного й поведінкового рівнів функціонування, підкреслюючи важливість внутрішнього розвитку, а не лише зовнішнього успіху.

Інший відомий підхід - гедоністичний, представлений працями Е. Дінера, Р. Лукас, С. Оіші, які розглядають благополуччя як суб’єктивне задоволення життям та баланс позитивних і негативних емоцій [11; 12]. У межах цієї концепції центральним стає емоційний досвід людини - здатність

переживати радість, вдячність, інтерес і спокій у повсякденному житті. Суб'єктивне благополуччя визначається трьома складовими: когнітивною (оцінка життя як задовільного), афективною (перевага позитивних емоцій) та часовою (стійкість цих відчуттів упродовж життя).

Сучасні дослідники вважають, що психологічне благополуччя має інтегративний характер, об'єднуючи як евдемонічний (сенсоутворювальний), так і гедоністичний (емоційний) виміри [42; 53]. Для дорослої особистості, залученої у професійну діяльність, важливим є ще й когнітивно-оцінний аспект, який пов'язаний із сприйняттям власної компетентності, відчуттям контролю над ситуацією, визнанням досягнень і значущістю праці [21; 42]. Саме цей компонент забезпечує високий рівень професійної ефективності, формує мотивацію досягнення та професійну ідентичність.

Згідно з підходом К. Ріфф (C. Ryff), благополуччя є станом «повноцінного функціонування особистості», який виявляється у здатності людини реалізовувати свої можливості, відчувати цілісність, автономію та сенс життя [43; 44]. На її думку, благополучна особистість - це не та, що уникає труднощів, а та, яка вміє їх долати, зберігаючи при цьому внутрішню рівновагу й спрямованість на розвиток.

Представники гедоністичного підходу - Е. Дінер, Е. Сух, Р. Лукас, Х. Сміт - визначають благополуччя як «суб'єктивне задоволення життям, що базується на перевазі позитивних емоцій над негативними» [11; 12]. За цією концепцією, психологічне благополуччя - це насамперед переживання радості, вдячності, інтересу та оптимізму, що супроводжують повсякденну діяльність людини.

Ф. Хупперт запропонував розглядати благополуччя як «стан процвітання» (flourishing), коли людина не просто функціонує, а розкриває свій потенціал у поєднанні зі здатністю до емоційної стійкості, співчуття й креативності [19]. Цей підхід став основою для сучасних вимірів благополуччя в європейських соціологічних дослідженнях.

Водночас М. Селігман у своїй теорії PERMA доводить, що гармонійне благополуччя не може бути редуковане лише до емоційного стану. Воно включає п’ять складових: позитивні емоції, залученість, позитивні стосунки, сенс життя й досягнення - кожен із цих доменів підсилює інші, створюючи стійку систему психологічної рівноваги [25; 48].

На думку Е. Десі та Р. Раяна, у межах теорії самодетермінації благополуччя є результатом задоволення базових психологічних потреб - автономії, компетентності й соціальної пов’язаності. Автори наголошують, що лише тоді, коли людина відчуває свободу вибору, ефективність власних дій та підтримку інших, вона здатна до автентичного розвитку і внутрішньої гармонії [10].

Т. Джадж і співавтори, аналізуючи зв’язок між задоволеністю роботою й результативністю, підкреслюють, що когнітивно-оцінний компонент благополуччя є ключовим для професійної самореалізації [21]. Коли працівник усвідомлює власну компетентність, відчуває контроль над ситуацією й значущість своєї праці, це підвищує його залученість, мотивацію досягнення та професійну ідентичність [21; 42].

Подібну думку висловлює І. Робертсон і К. Купер, які стверджують, що психологічне благополуччя - це «стан рівноваги між особистими ресурсами та вимогами середовища», що забезпечує ефективне виконання професійних завдань і підтримання високого рівня працездатності [42].

На основі узагальнення цих підходів можна визначити психологічне благополуччя як стан внутрішньої гармонії, задоволеності життям і власними досягненнями, що виникає внаслідок реалізації потреб у самостійності, компетентності та соціальній підтримці, а також завдяки здатності людини бачити сенс і цінність своєї діяльності.

У сучасній психології виділяють кілька ключових підходів до розуміння сутності благополуччя дорослої людини - від задоволення базових потреб до концепції «процвітання» (flourishing).

Теорія самодетермінації (E. Deci, R. Ryan) стверджує, що психологічне благополуччя формується через задоволення трьох базових потреб: автономії, компетентності та пов'язаності. Їх реалізація забезпечує внутрішню мотивацію, гармонійний розвиток і стійкість до стресу, тоді як незадоволення призводить до вигорання й дистресу [10].

Модель PERMA / PERMA+ (M. Seligman) описує п'ять основних складових flourishing: позитивні емоції, залученість, стосунки, сенс, досягнення, а також додає компонент здоров'я як необхідну умову сталого добробуту. Ця модель лягла в основу валідного опитувальника PERMA-Profiler, який широко використовується для оцінки благополуччя [6; 25; 48].

Континуум психічного здоров'я К. Кіса демонструє, що людина може перебувати в стані від «занепаду» (languishing) до «процвітання» (flourishing). Високий рівень благополуччя розглядається не лише як індивідуальний, а й як соціальний ресурс, що впливає на продуктивність, взаємодію та здоров'я суспільства [26].

У руслі позитивної психології в організаціях (F. Luthans, B. Avolio) виокремлюється поняття психологічного капіталу, який включає впевненість у власних силах (self-efficacy), надію (hope), оптимізм (optimism) і стійкість (resilience). Ці якості прямо корелюють із професійною ефективністю, задоволеністю роботою та лояльністю працівників [30; 32; 40].

Теорія "Broaden-and-Build" (B. Fredrickson) пояснює, що позитивні емоції розширюють когнітивний і поведінковий репертуар людини, сприяючи формуванню стійких ресурсів -соціальних, інтелектуальних і фізичних [16; 17].

Когнітивно-оцінний компонент полягає у сприйнятті власної компетентності, контролю та значущості праці, що визначає рівень професійної самореалізації [21; 42].

Соціальний вимір включає психологічну безпеку в колективі (A. Edmondson), довіру та підтримку, які стимулюють навчання, ініціативність і командну ефективність [15; 32].

Мета дослідження підтверджує, що вищий рівень благополуччя асоціюється з підвищеною продуктивністю, кращою якістю виконання обов'язків і меншою ймовірністю вигорання [7; 31; 42; 45]. У межах моделі JD-R (вимоги–ресурси) благополуччя виступає посередником між умовами праці (автономія, підтримка, фідбек) і результатами діяльності, зменшуючи вплив стресових факторів [1; 47].

Доведено також ефективність майндфулнес-програм у робочих середовищах: вони сприяють регуляції емоцій, зниженню виснаження й підвищенню задоволеності роботою [3; 20; 29; 55]. Клінічно підтверджено, що методики MBCT (Mindfulness-Based Cognitive Therapy) покращують показники емоційної стійкості серед фахівців допомагаючих професій [28].

Отже, психологічне благополуччя можна визначити як динамічний стан внутрішньої гармонії людини, що базується на задоволенні базових потреб, реалізації цінностей і відчутті смислу власного життя, який забезпечує емоційну стабільність, соціальну адаптацію та професійну результативність.

Дослідження психологічного благополуччя потребує комплексного підходу, адже цей феномен має багатовимірну структуру - охоплює емоційні, когнітивні, поведінкові та соціальні компоненти. Вимірювання здійснюється за допомогою різних методик (табл. 1.1), які відображають як суб'єктивні переживання людини, так і об'єктивні індикатори її функціонування у професійній та соціальній сферах [13; 36; 47].

1. Шкали К. Ріфф (Ryff Scales of Psychological Well-Being)

Класичний інструмент, створений К. Ріфф у 1989 році, спирається на її шестифакторну модель благополуччя, що включає автономію, компетентність, самоприйняття, позитивні взаємини, цілеспрямованість та особистісне зростання [43; 44].

Кожен із цих компонентів вимірюється окремими шкалами, що дозволяє не лише оцінити загальний рівень благополуччя, а й визначити сильні та проблемні сторони особистісного функціонування. Цей інструмент широко

застосовується у дослідженнях професійної діяльності педагогів, менеджерів, медичних працівників, а також у клінічній і організаційній психології.

2. Шкали SWLS і SPANE (E. Diener та співавт.)

У межах гедоністичного підходу Е. Дінер запропонував шкалу задоволеності життям (SWLS - Satisfaction With Life Scale), яка оцінює когнітивну складову суб'єктивного благополуччя - тобто, наскільки людина вважає своє життя успішним, гармонійним і змістовним [13].

Додатково використовується шкала афекту SPANE (Scale of Positive and Negative Experience), що вимірює баланс емоційних станів - частоту переживання позитивних і негативних емоцій. Поєднання SWLS і SPANE дає змогу комплексно оцінити як когнітивну, так і емоційну складову благополуччя.

3. PERMA-Profiler (M. Seligman, J. Butler, M. Kern)

Цей інструмент ґрунтується на моделі PERMA / PERMA+, яка охоплює п'ять (або шість) вимірів процвітання (flourishing): позитивні емоції, залученість, стосунки, сенс, досягнення, а в оновлених версіях -і фізичне здоров'я [6; 25; 48].

PERMA-Profiler дозволяє визначити загальний рівень flourishing, а також окремі його аспекти, які впливають на професійне функціонування, стресостійкість і мотивацію. Методика активно використовується у корпоративних опитуваннях, HR-аналітиці та освітніх дослідженнях, зокрема для оцінювання ефективності програм підтримки ментального здоров'я.

4. MBI (Maslach Burnout Inventory)

Розроблений К. Маслач і С. Джексон інструмент MBI дає змогу оцінити рівень емоційного вигорання, що є інверсним показником психологічного благополуччя [32; 47].

Шкала містить три субшкали - емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція професійних досягнень. Високі значення вказують на порушення емоційного балансу, втрату залученості й задоволення від діяльності. Аналіз

результатів за MBI допомагає своєчасно виявити ризики дистресу та потребу у психологічній підтримці фахівців.

5. Методика САН (самопочуття – активність – настрій)

Для оцінки поточного психоемоційного стану респондентів у дослідженні було використано методику САН (самопочуття – активність – настрій), яка широко застосовується у психології праці та організаційній психології.

Методика спрямована на оперативну діагностику суб'єктивного функціонального стану особистості та дозволяє оцінити емоційне й психофізіологічне самопочуття людини на момент обстеження.

Методика включає три шкали:

Самопочуття — відображає фізичний і психічний стан, рівень втоми або напруження;

Активність — характеризує рівень енергійності, працездатності та готовності до діяльності;

Настрій — показує емоційний фон, позитивне або негативне ставлення до поточної життєвої ситуації.

Оцінювання здійснюється за бальною шкалою, де вищі значення свідчать про кращий емоційний стан і вищий рівень психологічного благополуччя.

6. Інтегративні показники на макрорівні

На рівні міжнародної політики вимірювання благополуччя здійснюється відповідно до OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-Being, які встановлюють єдині стандарти збору, аналізу й порівняння даних між країнами [36]. Ці рекомендації дозволяють оцінювати не лише матеріальні аспекти життя, а й рівень задоволеності, довіри, соціальної участі та психологічного стану громадян.

У сфері праці важливими є положення ВООЗ і МОП (WHO/ILO, 2022), які визначають психологічне благополуччя на робочому місці як частину ментального здоров'я. Документ акцентує увагу на створенні безпечного

робочого середовища, профілактиці емоційного вигорання, балансі робочого навантаження та забезпеченні доступу до психологічної допомоги [57; 58].

7. Комплексний підхід

Сучасна тенденція полягає у поєднанні кількісних і якісних методів - стандартизованих тестів, опитувальників, інтерв'ю, спостереження, аналізу професійної поведінки. Комплексне оцінювання дозволяє сформувати цілісне уявлення про рівень благополуччя, визначити психологічні ресурси та зони ризику, а також розробити персональні або організаційні стратегії його підтримки.

Для комплексного аналізу психологічного благополуччя сучасні дослідники рекомендують поєднувати кількісні тести (Ryff, PERMA, SWLS/SPANE) з якісними методами (інтерв'ю, кейс-аналіз, самооцінка емоційних станів), що забезпечує цілісне бачення ресурсного потенціалу особистості [6; 13; 25; 36; 47; 57].

Таблиця 1.1

Основні методики оцінювання психологічного благополуччя дорослих

№	Методика / Шкала	Автори, рік створення	Основні компоненти (що вимірюється)	Сфера застосування	Переваги
1	Ryff Scales of Psychological Well-Being (PWB)	C. Ryff, 1989	Автономія, самоприйняття, позитивні стосунки, компетентність, цілеспрямованість, особистісне зростання	Наукові та практичні психологічні дослідження; оцінка евдемонічного благополуччя	Дає змогу виявити сильні сторони особистісного функціонування; адаптована в Україні
2	SWLS - Satisfaction With Life Scale	E. Diener, R. Emmons, 1985	Когнітивна оцінка задоволеності життям	Соціальна, організаційна, клінічна психологія	Простота, висока валідність; придатна для масових опитувань
3	SPANE -Scale of Positive and Negative Experience	E. Diener et al., 2009	Частота позитивних і негативних емоцій; емоційний баланс	Дослідження суб'єктивного благополуччя, оцінка емоційного стану працівників	Підвищена чутливість до короткострокових змін емоційного фону
4	PERMA-Profiler	M. Seligman, M. Kern, 2016	Позитивні емоції, залученість, стосунки, сенс, досягнення, (здоров'я)	Освіта, менеджмент, HR, коучинг	Дає комплексну оцінку flourishing; доступні онлайн-версії

Продовження таблиці 1.1

5	MBI -Maslach Burnout Inventory	C. Maslach, S. Jackson, 1981	Емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція професійних досягнень	Професійна діяльність (особливо допомагаючі професії)	Дає змогу виявити ризики вигорання та оцінити рівень стресу
6	OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-Being	OECD, 2013	Задоволення життям, емоційний баланс, соціальна довіра, участь	Міжнародні порівняльні дослідження, політика добробуту	Єдині міжнародні стандарти оцінювання благополуччя
7	WHO/ILO Mental Health at Work Indicators	WHO, ILO, 2022	Психічне здоров'я, безпечне середовище, профілактика ризиків, підтримка працівників	Організаційна та трудова психологія, HR	Визначає політичні й практичні стандарти збереження психічного здоров'я на роботі

Джерело: автор

В українській науковій традиції проблема психологічного благополуччя активно досліджується у взаємозв'язку з умовами праці, рівнем стресогенності соціального середовища та системою управлінської підтримки персоналу. Так, Л. Карамушка підкреслює, що стресові чинники освітнього та організаційного середовища безпосередньо впливають на емоційне самопочуття й ефективність професійної діяльності, тому важливо формувати корпоративну культуру психологічної безпеки й взаємоповаги [24]. О. Іванова доводить, що стабільність психологічного благополуччя освітян визначається розвитком таких показників, як суб'єктивне відчуття успішності, задоволення працею, підтримка колег і позитивна самооцінка [22].

На думку О. Ковальчук, ключовим чинником збереження благополуччя педагогічних працівників є емоційна стійкість, яка формується через саморегуляцію, соціальну підтримку й позитивне ставлення до професійних викликів [27]. В. Панок у своїх працях наголошує на ролі психологічного клімату освітнього середовища та компетентного управління як детермінант добробуту учасників навчально-виховного процесу [38].

Ключові аспекти психологічного благополуччя за Сингаївською І.В.

Благополуччя - це передусім суб'єктивна емоційна оцінка людиною себе і власного життя.

Це процес самоактуалізації та особистісного зростання, що лежить в основі благополуччя.

Благополуччя є результатом досягнень та успіхів у професійній діяльності та гармонії у особистому житті.

До ключових складових входять щастя, позитивний афект (позитивні емоції) та задоволеність життям [15; 16;].

Особливої актуальності ця тематика набуває в умовах воєнного часу та післявоєнного відновлення, коли підвищується рівень професійного стресу, невизначеності й емоційного виснаження. У цьому контексті українські науковці пропонують впровадження програм психологічного супроводу персоналу - тренінгів емоційної стабільності, коучингових сесій, кризового консультування, груп підтримки, що допомагають відновити ресурси і підвищити ефективність професійної діяльності [24; 27; 33].

Таким чином, вітчизняні дослідження підкреслюють необхідність цілісної політики психологічного добробуту, яка поєднує індивідуальну саморегуляцію, командну взаємодію та управлінські стратегії підтримки персоналу. Це повністю узгоджується з міжнародними підходами OECD і WHO/ILO, що визначають благополуччя людини не лише як індивідуальний, а як соціально-організаційний феномен, який має безпосереднє значення для продуктивності, сталого розвитку та суспільного відновлення [36; 57; 58].

Таким чином, *психологічне благополуччя - це динамічний інтегральний стан (емоційний, когнітивний, мотиваційний, соціальний рівні), який формується через задоволення базових психологічних потреб, позитивні емоції, смислотворення та підтримувальний професійний контекст. Воно не лише відображає якість життя, але й прогностично пов'язане з ефективністю професійної діяльності дорослих, що обґрунтовує розроблення адресних програм підтримки благополуччя у трудових колективах.*

1.2. Теоретичні підходи до розуміння психологічного благополуччя (модель Ріфф, позитивна психологія, гуманістичні концепції)

Проблематика психологічного благополуччя привертає все більшу увагу сучасної науки, адже саме цей феномен виступає центральним критерієм здорового функціонування дорослої особистості у складних соціальних умовах. Упродовж останніх десятиліть концепт «благополуччя» зазнав суттєвої еволюції - від розуміння його як емоційного задоволення життям до трактування як багатовимірного процесу самореалізації, адаптації та гармонійного розвитку людини [10; 11; 43; 48].

Гуманістичні основи теорій благополуччя

Перші підвалини сучасного бачення благополуччя сформовано у рамках гуманістичної психології, яка розглядає людину як активного суб'єкта, здатного до вибору, відповідальності й саморозвитку.

А. Маслоу у своїй ієрархії потреб визначив, що найвищим рівнем людської мотивації є самоактуалізація - прагнення реалізувати свої потенційні можливості, жити у відповідності до внутрішніх цінностей і переконань. Саме самоактуалізація, за Маслоу, є психологічним еквівалентом повноцінного благополуччя, адже дозволяє людині відчути «смак життя» через досягнення цілісності й автентичності [46].

К. Роджерс у концепції «повноцінно функціонуючої особистості» пов'язував благополуччя з високим рівнем самоприйняття, відкритості до досвіду та здатністю жити в згоді зі своїм внутрішнім «Я». Він наголошував, що психологічно благополучна людина діє не за зовнішніми вимогами, а з позиції внутрішньої свободи, довіри до себе й прийняття інших [46; 59].

Отже, у гуманістичних теоріях благополуччя розуміється не як пасивний стан, а як процес постійного становлення, гармонізації потреб, почуттів і цінностей. Вони заклали підґрунтя для подальших наукових

моделей, зокрема евдемонічних, які підкреслюють зв'язок благополуччя із сенсом і розвитком особистості.

Евдемонічна модель К. Ріфф

Однією з найвпливовіших у сучасній психології є модель Керол Ріфф, яка синтезувала гуманістичні, феноменологічні та позитивні ідеї у цілісну концепцію психологічного благополуччя. Дослідниця розробила структурну модель благополуччя, що включає шість ключових компонентів:

Самоприйняття – позитивне ставлення до себе, прийняття своїх помилок і досвіду як частини особистісного зростання;

Позитивні відносини з іншими – довіра, емпатія, взаємна підтримка;

Автономія – незалежність у прийнятті рішень і здатність діяти відповідно до власних переконань;

Компетентність / управління середовищем – ефективність у вирішенні життєвих проблем, адаптація до соціальних вимог;

Цілеспрямованість у житті – усвідомлення життєвого сенсу, наявність значущих цілей;

Особистісне зростання – прагнення до нових знань, саморозвитку, реалізації потенціалу [43; 44].

Ця евдемонічна модель на відміну від гедоністичної (яка акцентує на задоволенні та приємних емоціях), зосереджується на внутрішніх смислах, розвитку й реалізації потенціалу. Психологічно благополучна особистість у розумінні К. Ріфф - це не просто щаслива людина, а людина, що живе осмислено й повноцінно.

Модель К. Ріфф має значну емпіричну базу і стала основою численних досліджень у сфері освіти, праці, організаційної психології та психології здоров'я. Застосування її шкал (PWB Scales) дозволяє оцінювати якість функціонування людини у професійному й соціальному контексті, що особливо актуально для аналізу дорослих у період стресів і соціальних змін [22; 26; 27].

Позитивна психологія: від щастя до процвітання.

Новий етап розвитку теорій благополуччя пов’язаний із становленням позитивної психології (М. Селігман, К. Петерсон, Б. Фредріксон, Е. Дінер). Її основна ідея полягає в тому, що завдання психології - не лише лікування патології, а й підтримка сили, надії, оптимізму та сенсу, які дозволяють людині процвітати (flourish) [48; 53].

М. Селігман у своїй моделі PERMA виокремив п’ять базових доменів благополуччя:

Positive Emotions - здатність переживати позитивні емоції, що формують базовий ресурс життєстійкості;

Engagement - залученість у діяльність, коли людина переживає стан потоку (flow);

Relationships - підтримувальні соціальні зв’язки як джерело довіри й безпеки;

Meaning - усвідомлення сенсу життя, приналежності до більшого, ніж власне «Я»;

Achievement - відчуття компетентності та досягнення результатів.

У подальшій модифікації моделі (PERMA+) додано ще одну складову - Health, що підкреслює важливість фізичного та психічного здоров’я як основи flourishing [25].

Відповідно до цього підходу, психологічне благополуччя - це не стільки стійкий стан, скільки динамічний процес, у якому людина послідовно розвиває свої ресурси, формує позитивні звички та підтримує баланс між роботою, стосунками, відпочинком і особистими цілями [6; 30].

Порівняльний аналіз зазначених теорій свідчить, що всі вони зводяться до єдиної ідеї: психологічне благополуччя є результатом гармонійної взаємодії внутрішніх і зовнішніх чинників.

У гуманістичних концепціях воно є проявом самоактуалізації;

У моделі К. Ріфф - індикатором реалізації смислу і компетентного функціонування;

У позитивній психології - результатом розвитку добробуту, емоційного ресурсу та продуктивної діяльності.

Загальним є розуміння благополуччя як інтегрального критерію якості життя, що охоплює когнітивні (задоволення, оцінка життя), емоційні (позитивні переживання), мотиваційні (досягнення, залученість) і соціальні (стосунки, підтримка) компоненти.

Водночас сучасні українські психологи (Л. Карамушка, О. Іванова, В. Панок, С. Максименко) розвивають ці концепції, наголошуючи на впливі професійного середовища, колективної взаємодії та стресогенних умов воєнного часу на рівень благополуччя фахівців [22; 24; 27; 38].

Отже, у теоретичному вимірі психологічне благополуччя дорослих є багатокомпонентним феноменом, що синтезує гуманістичні, позитивно-психологічні й евдемонічні підходи. Його вивчення створює методологічне підґрунтя для подальшого аналізу впливу благополуччя на ефективність професійної діяльності та розробки програм підтримки психічного здоров’я у період соціальних трансформацій.

Проведений теоретичний аналіз засвідчує, що поняття «психологічне благополуччя» має комплексний характер і розглядається на перетині евдемонічного, гедоністичного, когнітивно-оцінного та соціально-психологічного підходів. Його сутність пов’язана не лише з емоційною задоволеністю життям, а й зі здатністю людини усвідомлювати власні цінності, реалізовувати потенціал і підтримувати внутрішню рівновагу в умовах професійної діяльності [10; 24; 43].

У цьому контексті особливого значення набуває визначення методологічних основ і критеріїв оцінювання психологічного благополуччя дорослих, які дають змогу дослідити його структуру, чинники формування та взаємозв’язок із ефективністю професійної діяльності. Науковці відзначають, що об’єктивні показники (професійна успішність, стресостійкість, задоволеність роботою) необхідно аналізувати у взаємозв’язку із

суб’єктивними (емоційне самопочуття, самооцінка, мотиваційна спрямованість, соціальна підтримка) [11; 21; 42].

У дослідженнях психологічного благополуччя важливо враховувати як об’єктивні, так і суб’єктивні показники, оскільки лише їх взаємозв’язок дозволяє сформувати цілісне уявлення про стан дорослої особистості у професійній діяльності [21; 42; 46].

Об’єктивні показники психологічного благополуччя

Професійна успішність - це інтегральний показник реалізації людиною свого потенціалу в трудовій діяльності. Вона включає досягнення визначених цілей, ефективність виконання посадових обов’язків, визнання результатів колегами та керівництвом. На думку Т. Джаджа і Д. Боно, професійна успішність залежить від поєднання компетентності, самоконтролю й позитивної самооцінки, які виступають ключовими внутрішніми ресурсами працівника [21]. Психологічно успішна людина демонструє високий рівень самореалізації, ініціативності, гнучкості мислення та емоційної врівноваженості [43; 44].

Стресостійкість - це здатність особистості ефективно діяти в умовах напруження, зберігаючи при цьому емоційну рівновагу й контроль над ситуацією. За визначенням Ф. Лютанса та Б. Аволіо, стресостійкість є однією з основних складових психологічного капіталу, який підтримує продуктивність і запобігає професійному вигоранню [30]. Вона забезпечується розвитком таких якостей, як саморегуляція, оптимізм, толерантність до невизначеності, конструктивне мислення та соціальна підтримка [27; 32].

Задоволеність роботою відображає емоційно-когнітивне ставлення працівника до професійної діяльності, її умов, змісту та результатів. Як підкреслюють І. Робертсон і К. Купер, це - не лише показник добробуту, а й чинник, який прямо впливає на продуктивність праці, залученість і психологічне здоров’я [42]. Людина, задоволена своєю роботою, має відчуття сенсу, професійної значущості та стабільності, що є базою для формування стану flourishing - «процвітання» у професійному житті [25; 48].

Суб’єктивні показники психологічного благополуччя

Емоційне самопочуття - центральний критерій суб’єктивного благополуччя, який відображає баланс позитивних і негативних емоцій, що супроводжують життєдіяльність людини. За концепцією Е. Дінера, цей баланс визначає рівень задоволення життям і відчуття гармонії [11; 13]. Стійкі позитивні емоції сприяють ширшому сприйняттю можливостей, творчій активності й адаптаційним здібностям [16; 17].

Самооцінка - це узагальнене ставлення особистості до себе, яке визначає рівень її впевненості, самоповаги та внутрішнього прийняття. Науковці підкреслюють, що адекватна самооцінка виступає основою емоційної стабільності та професійної автономії [43; 46]. Вона тісно пов’язана з відчуттям компетентності й контролю, що є складовими психологічного благополуччя [10; 44].

Мотиваційна спрямованість відображає внутрішні цілі та цінності, що спонукають людину до професійного зростання. Згідно з теорією самодетермінації Е. Десі і Р. Раяна, внутрішня мотивація, що базується на прагненні до розвитку, є провідним чинником стійкого благополуччя, тоді як зовнішня (орієнтація на винагороду або уникнення покарання) часто знижує задоволеність діяльністю [10]. У контексті професійної діяльності мотиваційна спрямованість формує відчуття сенсу, цілеспрямованість і готовність долати труднощі.

Соціальна підтримка - ще один вагомий чинник, який посилює психологічне благополуччя через почуття належності, взаємоповаги та довіри. Дослідження А. Едмондсон доводять, що психологічна безпека в колективах підвищує відкритість до навчання, ініціативність і здатність до конструктивної взаємодії [15]. Для дорослої особистості соціальна підтримка виступає буфером стресу, допомагає підтримувати позитивну самооцінку й внутрішню стабільність навіть у складних професійних умовах [24; 27; 38].

Отже, психологічне благополуччя дорослої людини формується у процесі взаємодії зовнішніх (організаційних і соціальних) та внутрішніх

(емоційних, когнітивних, мотиваційних) чинників. Баланс між ними забезпечує гармонійний стан особистості, її професійну ефективність і здатність до самореалізації у складних соціально-економічних умовах.

Визначення психологічного благополуччя як складного багаторівневого феномену зумовлює потребу у поєднанні різних наукових підходів. Жодна з окремих теорій не може повністю пояснити всі аспекти цього явища - емоційні, когнітивні, соціальні й поведінкові. Саме тому сучасна психологічна наука тяжіє до інтегративного розуміння благополуччя, яке дозволяє враховувати як внутрішні ресурси особистості, так і зовнішні умови її функціонування у професійному та соціальному середовищі.

Відповідно, сучасні дослідження спираються на інтегративну методологію, яка поєднує кілька взаємодоповнювальних підходів:

1) позитивно-психологічний - зосереджується на внутрішніх ресурсах особистості, таких як оптимізм, надія, життєстійкість, самодетермінація [25; 30; 48];
2) особистісно-діяльнісний - розглядає благополуччя як результат ефективної самореалізації у діяльності, що забезпечує почуття компетентності й сенсу [43; 44];
3) організаційно-психологічний - аналізує вплив соціально-професійного середовища, управлінської підтримки та корпоративної культури [22; 24; 38];
4) соціально-економічний і політичний - підкреслює роль зовнішніх контекстів у збереженні психічного здоров’я, особливо в умовах воєнних викликів і післявоєнного відновлення [36; 57].

Таким чином, вивчення психологічного благополуччя дорослих передбачає використання багаторівневої системи показників, що охоплює емоційні, когнітивні, поведінкові та соціальні аспекти. Застосування різних теоретико-методологічних підходів дає змогу сформувати цілісну картину феномену благополуччя як особистісного ресурсу ефективної професійної діяльності.

1.3. Чинники впливу на психологічне благополуччя дорослої особистості

Психологічне благополуччя не є сталою характеристикою особистості, а формується під впливом широкого кола внутрішніх і зовнішніх чинників, які взаємодіють між собою на різних рівнях -індивідуальному, міжособистісному, організаційному та соціально-культурному [11; 19; 42]. Розуміння цих факторів має принципове значення для підтримання психічного здоров'я дорослих, підвищення якості життя та ефективності професійної діяльності (рис.1.1).



Джерело: автор

Рис. 1.1 Фактори впливу на психологічне благополуччя дорослої особистості.

Внутрішньоособистісні (індивідуальні) чинники.

До першої групи належать психологічні ресурси, які визначають здатність людини зберігати внутрішню рівновагу, долати стрес і досягати самореалізації.

Самооцінка та самоприйняття - основа емоційного комфорту та адекватної поведінкової саморегуляції. Висока самооцінка сприяє формуванню позитивного ставлення до власного досвіду і впевненості у майбутньому [43; 44].

Оптимізм, життєстійкість (resilience) і самоефективність (self-efficacy) - чинники, які визначають здатність протистояти стресу, бачити перспективу навіть у складних ситуаціях і мобілізувати ресурси для досягнення цілей [30; 46].

Сенсожиттєві орієнтації - наявність особистісних цінностей і цілей, що надають діяльності сенсу і стабільності. Як зазначав В. Франкл, усвідомлення сенсу є ключовим фактором збереження психологічного здоров'я навіть у кризових умовах [43].

Емоційна регуляція та самоконтроль - здатність усвідомлювати й управляти власними емоціями, що зменшує ризик вигорання та підвищує ефективність міжособистісної взаємодії [16; 17].

Психологічна автономія - здатність приймати рішення незалежно від зовнішнього тиску, поєднуючи відповідальність і гнучкість мислення [44].

Таким чином, внутрішньоособистісні ресурси виступають базисом психологічного благополуччя, оскільки забезпечують стійкість до стресів, здатність до саморозвитку й узгодженість внутрішніх мотивацій.

Міжособистісні (соціально-психологічні) чинники.

Другою важливою групою виступають чинники, пов'язані з якістю соціальних зв'язків і характером міжособистісних відносин.

Соціальна підтримка - доведено, що наявність близьких, друзів і колег, які надають емоційну й практичну допомогу, суттєво знижує рівень тривожності й підвищує задоволеність життям [7; 42].

Психологічна безпека у колективі - концепція А. Едмондсон (A. Edmondson) підкреслює, що атмосфера довіри та поваги сприяє самовираженню, ініціативності й навчанню на робочому місці [15].

Якість комунікації та конфліктної взаємодії - конструктивне спілкування і навички асертивності допомагають зберігати позитивний психологічний клімат і зменшують ймовірність професійного вигорання [27; 35].

У професійному контексті саме соціальна підтримка, партнерство і взаєморозуміння є ключовими чинниками психологічної стабільності, особливо в умовах невизначеності, стресу чи кризових подій.

Організаційно-професійні чинники.

Вагомий вплив на рівень благополуччя мають умови праці та стиль управління, які визначають ступінь автономії, мотивації та задоволеності діяльністю працівників.

Згідно з моделлю вимог і ресурсів праці (JD–R, Bakker & Demerouti), благополуччя підтримується тоді, коли ресурси роботи (підтримка керівництва, можливості розвитку, визнання) компенсують високі професійні навантаження [1; 47].

Психологічна безпека організації - створення таких умов, де співробітники можуть вільно висловлювати ідеї без страху покарання, сприяє підвищенню залученості та інноваційності [15].

Мотиваційні фактори - автономія, сенс праці, розвиток, визнання, справедлива оплата -прямо пов’язані з відчуттям задоволеності роботою і професійною ефективністю [21; 42].

Баланс робота–життя (work-life balance) - забезпечує гармонію між професійними обов’язками та особистими потребами, запобігаючи емоційному виснаженню й зниженню мотивації [36].

Дослідження показують, що працівники з високим рівнем психологічного благополуччя виявляють більше креативності, ініціативності та лояльності до організації [7; 31; 42].

Соціально-культурні та макрорівневі чинники.

Психологічне благополуччя дорослих формується і під впливом ширшого суспільного контексту - соціально-економічних, культурних та політичних умов.

Економічна стабільність і соціальна захищеність визначають відчуття безпеки й упевненості у завтрашньому дні.

Культурні цінності та традиції впливають на способи вираження емоцій, уявлення про щастя й успіх. У колективістичних культурах благополуччя частіше асоціюється з гармонією у стосунках, тоді як у індивідуалістичних -із досягненням особистих цілей [36; 53].

Політична стабільність, умови війни та поствоєнного відновлення суттєво впливають на емоційний стан дорослого населення. Українські дослідження (Л. Карамушка, О. Ковальчук, І. Сингаївська, В. Панок, Н. Шевченко) показують, що у воєнний час підвищується значення колективної згуртованості, взаємодопомоги, духовної підтримки й участі у суспільно корисній діяльності [15; 16; 22; 24; 27; 38; 59].

Саме тому у сучасних умовах війни та післявоєнного відновлення особливої актуальності набувають програми психологічної підтримки дорослого населення, спрямовані на розвиток життєстійкості, саморегуляції, пошуку сенсу та збереження соціальної активності.

Інтегративна модель факторів.

Системне бачення психологічного благополуччя передбачає взаємодію чотирьох рівнів чинників:

індивідуального (емоційна стабільність, самооцінка, мотивація);

міжособистісного (соціальна підтримка, довіра, комунікація);

організаційного (умови праці, культура взаємодії, управлінська підтримка);

соціально-культурного (суспільна безпека, політична стабільність, ціннісні орієнтири).

Кожен із них виконує роль як ресурсу, так і потенційного ризику для психологічного благополуччя, а баланс між ними визначає стійкість і продуктивність дорослої особистості у професійній сфері.

Таким чином, психологічне благополуччя дорослої людини є результатом комплексної взаємодії індивідуальних властивостей, соціального середовища, професійних умов і культурно-історичного контексту. В умовах суспільних трансформацій та воєнних викликів воно набуває не лише

особистісного, а й стратегічного значення як чинник людського потенціалу та соціальної згуртованості.

Професійна діяльність є однією з провідних сфер життєдіяльності людини, у якій відбувається реалізація її інтелектуального, емоційного та соціального потенціалу. Вона охоплює не лише виконання функціональних обов'язків, а й процеси самопізнання, самореалізації та соціальної взаємодії, завдяки яким особистість відчуває власну значущість і причетність до суспільного розвитку [7; 21; 42].

У сучасних умовах праця набуває екзистенційного виміру, стаючи не просто засобом існування, а простором самовираження, творчості та досягнення життєвих цілей. Водночас професійна сфера часто виступає джерелом стресу, конкуренції, емоційного навантаження та нестабільності, що потребує від людини високого рівня психологічної стійкості та адаптивності [20; 32; 47].

У цьому контексті психологічне благополуччя розглядається як системоутворювальний чинник професійного розвитку, який поєднує емоційну врівноваженість, задоволення працею, усвідомлення власної компетентності, позитивну самооцінку та соціальну підтримку [10; 25; 42]. Воно визначає якість трудового життя, сприяє гармонійному поєднанню особистих і професійних цілей, формує відчуття сенсу й доцільності діяльності (рис. 1.2).



Джерело: автор

Рис. 1.2. Взаємозв'язок психологічного благополуччя та ефективності професійної діяльності дорослої особистості

Ця схема відображає системний підхід до розуміння ролі психологічного благополуччя у забезпеченні професійної ефективності. Центральним елементом моделі виступає психологічне благополуччя, яке об'єднує кілька ключових компонентів:

- емоційна рівновага - здатність підтримувати внутрішній баланс і позитивний настрій навіть у складних умовах;
- самореалізація - відчуття смислу діяльності, використання власного потенціалу;
- мотивація - внутрішня енергія, що спонукає до розвитку і досягнення цілей.

Від цього ядра відходять чотири взаємопов'язані напрями впливу:

Когнітивні ресурси - усвідомлення цілей, почуття компетентності та контролю над ситуацією. Благополучна людина мислить гнучко, здатна ухвалювати ефективні рішення й навчатися з досвіду [10; 25].

Емоційна стабільність - стійкість до стресу, позитивне ставлення до роботи та колег, оптимізм. Вона зменшує ризики емоційного вигорання і сприяє підтримці високого рівня працездатності [16; 20; 32].

Соціальні фактори - доброзичливі взаємини, підтримка колег і керівництва, атмосфера довіри. Соціальне середовище формує відчуття безпеки, визнання та належності до команди [15; 22; 38].

Професійні результати - ефективність виконання завдань, залученість у діяльність, якість роботи. Психологічне благополуччя створює підґрунтя для творчої активності, інноваційності та стійкої продуктивності [7; 42; 47].

Таким чином, психологічне благополуччя виступає ядром професійного розвитку, що забезпечує взаємозв'язок між внутрішніми ресурсами особистості та зовнішніми результатами праці. Його підтримка є стратегічним завданням як для самої людини, так і для організацій, які прагнуть до підвищення ефективності, лояльності й добробуту персоналу.

Як зазначають М. Селігман і Е. Дінер, благополуччя не є статичним станом, а виступає динамічним процесом підтримання внутрішнього балансу між зовнішніми вимогами та внутрішніми ресурсами особистості [11; 48]. У

професійній діяльності це означає здатність знаходити рівновагу між напруженням і відновленням, досягненням і задоволенням, самореалізацією і співпрацею.

Відтак, психологічне благополуччя дорослої людини забезпечує не лише її особистісну гармонію, але й високу якість професійного функціонування, зумовлюючи ефективність діяльності, мотивацію до розвитку, стійкість до стресових впливів та готовність до змін. Саме тому його дослідження є важливою умовою розуміння закономірностей професійної успішності та продуктивності праці в сучасному суспільстві.

Професійна діяльність є важливою сферою самореалізації особистості, у якій поєднуються когнітивні, емоційні та соціальні аспекти життєдіяльності. Вона не лише задовольняє матеріальні потреби, а й забезпечує відчуття сенсу, значущості та приналежності до суспільства. У цьому контексті психологічне благополуччя виступає системоутворювальним чинником, що визначає якість трудового життя, рівень адаптації та ефективність виконання професійних завдань [7; 21; 42].

Дослідження Т. Джаджа, Дж. Боно та Г. Паттона доводять, що задоволення від роботи та суб'єктивне благополуччя перебувають у тісному позитивному зв'язку з продуктивністю, ініціативністю та лояльністю працівників [21]. Особи з високим рівнем психологічного благополуччя демонструють стійкішу мотивацію досягнення, кращу здатність до саморегуляції й нижчу схильність до емоційного вигорання [32; 47].

Важливим є положення моделі "Job Demands–Resources" (A. Bakker, E. Demerouti), згідно з якою благополуччя працівника формується під впливом двох груп факторів: вимог роботи (job demands) та ресурсів роботи (job resources). Оптимальне співвідношення між ними визначає рівень залученості, задоволеності працею та емоційного стану [1; 47]. Коли ресурси (соціальна підтримка, автономія, визнання, розвиток) перевищують вимоги, це сприяє підвищенню ефективності, а їх нестача -веде до вигорання й зниження результативності.

Згідно з моделлю позитивного психологічного капіталу (F. Luthans, B. Avolio, J. Avey), основними внутрішніми детермінантами професійної ефективності є надія, оптимізм, життєстійкість та самоефективність [30]. Ці характеристики забезпечують гнучкість мислення, здатність до відновлення після стресу та підтримку внутрішньої мотивації. У межах позитивної організаційної психології (C. Cooper, I. Robertson) благополуччя розглядається як інвестиція у людський капітал, що безпосередньо впливає на продуктивність, інноваційність і корпоративну стабільність [42].

У дослідженнях U. Hülsheger, J. Lang, A. Feinholdt показано, що розвиток майндфулнес-компетентностей - здатності усвідомлено регулювати емоційні стани -сприяє підвищенню задоволеності роботою та зменшенню емоційного виснаження [20]. Позитивні емоції, за Б. Фредріксон, виконують функцію “психологічного буфера”, розширюючи діапазон мислення й формуючи ресурси, необхідні для адаптації до професійних викликів [16; 17].

Таким чином, психологічне благополуччя дорослої людини визначає якість її професійного функціонування, впливаючи на когнітивну гнучкість, емоційну регуляцію, комунікативну культуру та відповідальність. Працівники з високим рівнем благополуччя здатні швидше приймати рішення, демонструють більшу стійкість до стресу та вищу ефективність у взаємодії з колегами.

Узагальнюючи різні теоретичні підходи, можна стверджувати, що психологічне благополуччя є ключовим ресурсом професійного зростання і життєстійкості дорослих, яке забезпечує не лише особистісну гармонію, а й соціальну та економічну результативність організацій у цілому.

Висновки до розділу 1

У першому розділі здійснено комплексний теоретико-методологічний аналіз проблеми психологічного благополуччя дорослих у контексті сучасної психологічної науки та професійної діяльності. Узагальнення різних наукових традицій, концептуальних підходів і міждисциплінарних досліджень

дозволило сформувати цілісне бачення структури, змісту й детермінант цього феномену, що має фундаментальне значення для розуміння закономірностей психічного функціонування дорослої особистості в умовах соціальних, професійних і життєвих викликів.

Передусім було встановлено, що психологічне благополуччя є багатовимірним феноменом, який інтегрує емоційні, когнітивні, мотиваційні та соціальні аспекти життєдіяльності людини. У сучасній психології воно розглядається не як вузько сфокусований емоційний стан чи відсутність психічних порушень, а як динамічний процес узгодження внутрішнього досвіду особистості з життєвими обставинами, здатність підтримувати цілісність, стійкість, життєву активність та особистісний розвиток. Узагальнення робіт Е. Дінера, К. Кіса, М. Селігмана, Б. Фредріксон, К. Ріфф та інших авторів доводить, що благополуччя формується у взаємодії позитивного емоційного фону, когнітивної оцінки життя, ефективних копінг-стратегій, наявності життєвих смислів і здатності до конструктивного соціального функціонування.

Поглиблений аналіз класичних і сучасних теорій дав змогу виділити два інтегровані виміри психологічного благополуччя — евдемонічний і гедоністичний. Гедоністичний підхід (Е. Дінер, Д. Канеман) акцентує на переживанні позитивних емоцій, суб’єктивній задоволеності життям та балансі афектів. Натомість евдемонічний підхід, представлений у працях К. Ріфф, М. Селігмана, К. Кіса, пов’язує благополуччя з особистісним розвитком, самоприйняттям, цілеспрямованістю, автономією, наявністю життєвого сенсу й здатністю до особистісного зростання. Інтеграція цих підходів у сучасних моделях flourishing дає змогу розглядати благополуччя одночасно як стан позитивного функціонування і як процес реалізації особистісного потенціалу.

Розгляд психологічного благополуччя в контексті професійної діяльності показав, що воно виступає ключовою умовою професійної ефективності,

забезпечуючи здатність до продуктивної праці, гнучкого реагування на зміни, підтримання внутрішньої мотивації, творчості та ініціативності.

Встановлено, що високий рівень благополуччя корелює з показниками задоволеності працею, залученістю, командною взаємодією, емоційною стійкістю та психологічною витривалістю. Натомість зниження благополуччя пов'язано з ризиками емоційного вигорання, зниженням працездатності, накопиченням тривоги, дезадаптацією й загостренням негативних психічних станів.

Систематизація наукових джерел дозволила виокремити чотири групи детермінант психологічного благополуччя дорослого населення:

Внутрішньоособистісні чинники: самооцінка, самоефективність, емоційна саморегуляція, оптимізм, життєстійкість, сенсоутворення, особистісні цінності. Саме вони визначають здатність особистості долати стрес, відновлювати ресурси та підтримувати стабільність у складних умовах.

Міжособистісні чинники: соціальна підтримка, довіра, психологічна безпека, якість комунікації, наявність значущих соціальних зв'язків. Доведено, що середовище емоційної підтримки знижує ризики тривоги та вигорання й підсилює позитивне самосприйняття.

Організаційно-професійні чинники: стиль керівництва, вимоги та ресурси праці, умови взаємодії, культура колективу, можливості розвитку, баланс між роботою та відпочинком. У межах моделі JD–R (Баккер, Демеруті) показано, що психологічне благополуччя формується тоді, коли ресурси робочого середовища компенсують професійні навантаження.

Соціально-культурні та макроконтекстні чинники: економічна стабільність, політична й соціальна ситуація, культурні цінності, рівень безпеки, а також умови війни та післявоєнного відновлення. Саме ці чинники визначають широку рамку функціонування дорослої людини і суттєво впливають на її емоційне здоров'я.

Особливої актуальності проблема психологічного благополуччя набуває в умовах воєнного стану, коли дорослі стикаються з високим рівнем

невизначеності, тривалим стресом, втратами, професійним та інформаційним перевантаженням. У такій ситуації благополуччя виступає не лише індивідуальною характеристикою, а й ресурсом соціальної та організаційної стійкості, чинником підтримки працездатності та ефективності професійних спільнот.

Таким чином, перший розділ дав змогу сформувати цілісний теоретико-методологічний фундамент дослідження, з’ясувати сутність і структуру психологічного благополуччя, окреслити детермінанти та механізми його формування, а також обґрунтувати його значення для професійної діяльності дорослої особистості. Положення, отримані в ході теоретичного аналізу, забезпечують логічний перехід до емпіричного вивчення рівня, проявів і чинників психологічного благополуччя, що стало предметом наступного розділу.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ДОРОСЛИХ У КОНТЕКСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

2.1. Організація та методики дослідження

У цій частині дослідження представлено методологічну основу емпіричного вивчення психологічного благополуччя дорослих. Перехід від теоретичних положень до практичного дослідження зумовлює потребу у визначенні мети, гіпотези, завдань, вибірки та методичного інструментарію, що забезпечать комплексний аналіз явища.

Після теоретичного аналізу постає необхідність конкретизувати цільову спрямованість емпіричного етапу. Метою дослідження є з'ясування особливостей психологічного благополуччя дорослих у контексті їх професійної діяльності та визначення чинників, що його зумовлюють. Щоб реалізувати мету, поставлено низку завдань, спрямованих на поглиблення розуміння внутрішніх і зовнішніх детермінант благополуччя. Це дозволяє логічно перейти до формулювання гіпотези, що відображає наукове припущення, перевірюване емпірично.

Виходячи з аналізу сучасних концепцій (Ріфф, Спілбергер, Маслач, Доскін), сформульовано припущення, що рівень психологічного благополуччя дорослої людини залежить від поєднання індивідуально-психологічних характеристик (емоційної стійкості, мотивації, самооцінки) та соціально-професійних чинників (підтримка колективу, задоволеність працею, умови діяльності).

Перевірка цієї гіпотези потребує чіткого визначення вибірки -соціально-професійної групи, у межах якої вивчатимуться закономірності феномену.

Вибірка та організація дослідження

Для перевірки висунутої гіпотези було проведено дослідження серед педагогічних працівників закладу дошкільної освіти (ЗДО) «Пізнайки-

Розвивайки» м. Вишгород Київської області. Такий вибір не випадковий: саме працівники освітньої сфери є однією з професійних груп, найбільш схильних до емоційного виснаження та водночас здатних до високого рівня саморефлексії й професійної відданості.

Емпіричне дослідження проводилося на базі закладу дошкільної освіти «Пізнайки-Розвивайки» м. Вишгород Київської області - сучасного приватного освітнього закладу, діяльність якого спрямована на всебічний розвиток, виховання і психологічну підтримку дітей дошкільного віку. Заклад функціонує відповідно до вимог Закону України «Про дошкільну освіту», Базового компоненту дошкільної освіти (2021) та концепції Нової української школи, у межах якої особлива увага приділяється розвитку особистості дитини через турботливе, безпечне та інклюзивне середовище.

ЗДО «Пізнайки-Розвивайки» поєднує освітню, виховну та розвивальну функції, що забезпечують формування у дітей емоційної стабільності, комунікативних навичок і пізнавальної активності. Проте ефективність реалізації цих завдань значною мірою залежить від психологічного благополуччя самих педагогічних працівників, які виконують щоденну виснажливу емоційну працю, взаємодіючи з дітьми, батьками та адміністрацією.

Було опитано 20 співробітників, серед яких - вихователі, асистенти вихователів, практичний психолог, логопеди, музичні керівники, інструктори з фізичного виховання та адміністративний персонал. Працівники – жінки та чоловіки віком від 25 до 55 років, зі стажем роботи від 2 до 25 років. Освітній рівень педагогів - вищий та базовий педагогічний, частина з них має підвищення кваліфікації за програмами післядипломної освіти.

Організаційна структура закладу передбачає наявність адміністративного управління, педагогічної ради та внутрішньої системи наставництва для молодих спеціалістів. Психологічна служба працює у тісній

співпраці з педагогами, надаючи консультаційну підтримку та сприяючи створенню позитивного соціально-психологічного клімату в колективі.

Вибір саме цього освітнього середовища зумовлений кількома чинниками.

По-перше, педагоги закладів дошкільної освіти належать до групи професій із високим рівнем емоційного навантаження, адже робота з дітьми вимагає постійної уваги, співпереживання, гнучкості й саморегуляції. По-друге, діяльність у приватному секторі освіти передбачає додаткову відповідальність перед батьками вихованців і підвищені очікування щодо результатів освітнього процесу. По-третє, у сучасних умовах воєнного стану та тривалого соціального напруження педагоги стикаються з новими викликами - тривожністю, втомою, зниженням мотивації та необхідністю психологічного відновлення.

Заклад характеризується демократичним стилем управління, орієнтованим на партнерську взаємодію, колегіальне ухвалення рішень і професійний розвиток персоналу. Адміністрація активно підтримує ініціативи педагогів, сприяє впровадженню сучасних педагогічних технологій, організовує тренінги, семінари та спільні рефлексивні зустрічі.

Разом з тим, результати попереднього спостереження свідчать, що в окремих працівників спостерігаються прояви емоційного виснаження, зниження самооцінки професійної компетентності та дефіциту соціальної підтримки з боку колег. Ці фактори визначають необхідність діагностики рівня психологічного благополуччя персоналу та розроблення рекомендацій щодо його підвищення.

Дослідження проводилося у тісній співпраці з адміністрацією закладу та практичним психологом. Перед початком опитування учасників було ознайомлено з метою дослідження, принципами добровільності та конфіденційності, після чого вони підписали інформовану згоду на участь у дослідженні. Опитування проводилось анонімно, у позаурочний час, із забезпеченням комфортних умов для відповідей. Для зручності було

використано поєднання паперової та електронної форми опитувальників, що дало змогу охопити усіх співробітників і зменшити ймовірність пропусків у відповідях. Зібрані дані оброблялися узагальнено, без персоніфікації, що повністю відповідає етичним вимогам психологічного дослідження.

Таким чином, ЗДО «Пізнайки-Розвивайки» є репрезентативною базою для дослідження психологічного благополуччя дорослих у контексті професійної діяльності в освітній сфері. Його соціально-професійна структура, наявність педагогів із різним досвідом, а також актуальні виклики сучасного суспільства - створюють умови для комплексного аналізу впливу особистісних і організаційних факторів на стан психологічного благополуччя працівників.

В емпіричному дослідженні взяли участь 20 осіб. Опис вибірки створює основу для наступного логічного етапу - характеристика методів, що використовувались для збору даних (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Характеристика вибірки учасників емпіричного дослідження

№ з/п	Показник	Характеристика вибірки
1	База дослідження	Заклад дошкільної освіти «Пізнайки-Розвивайки», м. Вишгород Київської області
2	Форма власності	Приватна
3	Загальна кількість респондентів	20 осіб
4	Посади учасників	Вихователі – 13 осіб; асистенти вихователів – 4 осіб; практичні психологи – 1 особа; адміністративний персонал – 2 особи
5	Стать респондентів	Жінки – 85 %, чоловіки – 15%
6	Віковий діапазон	Від 25 до 55 років
7	Стаж професійної діяльності	Від 2 до 25 років
8	Освітній рівень	Повна та базова вища педагогічна освіта; частина – магістри психології та дошкільної освіти
9	Підвищення кваліфікації	90 % респондентів проходили курси ПК або участь у тренінгах протягом останніх 3 років
10	Участь у дослідженні	Добровільна, анонімна; усі учасники надали інформовану згоду

Як видно з Таблиці 2.1, вибірка є однорідною за професійною сферою, проте різноманітною за віком і стажем, що створює сприятливі умови для

аналізу індивідуальних та організаційних детермінант психологічного благополуччя (рис.2.1).



Джерело: автор

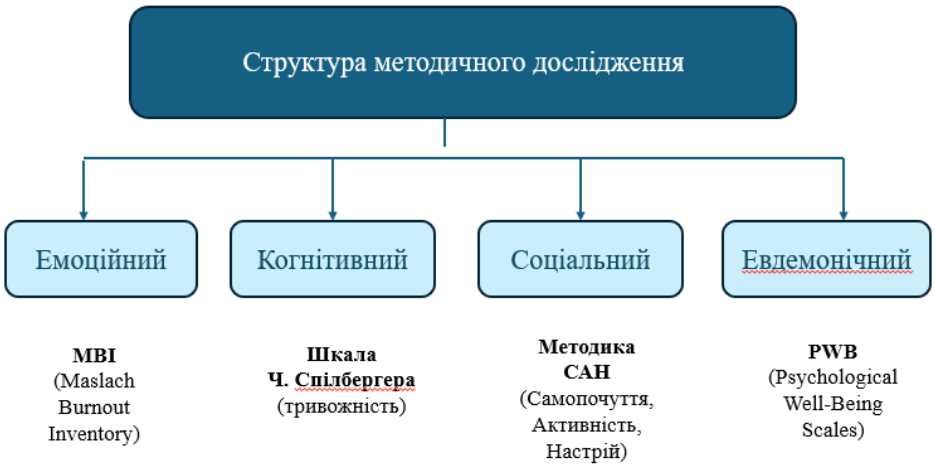
Рис. 2.1. Вибірка учасників дослідження

Широкий діапазон професійного досвіду забезпечує можливість порівняння рівнів благополуччя між фахівцями різного етапу професійного становлення.

Після окреслення бази дослідження та характеристик вибірки постає завдання визначити науково обґрунтований інструментарій, який дозволить виміряти основні параметри психологічного благополуччя та пов’язаних із ним змінних. Вибір методик здійснювався з урахуванням принципів валідності, надійності та етичної доцільності.

Для візуалізації логіки використаних методів і їх взаємозв’язку було побудовано структурну схему (рис. 2.2), яка відображає багатовимірну природу психологічного благополуччя дорослої особистості.

Як видно зі схеми, дослідження ґрунтується на комплексному підході, який поєднує емоційний, когнітивний, соціальний та евдемонічний рівні вимірювання. Такий підхід дозволяє цілісно охопити як внутрішньоособистісні, так і міжособистісні аспекти благополуччя.



Джерело: автор

Рис. 2.2 Структура методичного інструментарію дослідження

Як відображено на рисунку, емпіричний блок дослідження охоплює чотири взаємопов'язані рівні, що відповідають ключовим компонентам благополуччя, визначеним у позитивній психології (Spielberger, Ryff, Doskin, Maslach):

Емоційний рівень представлено методикою MBI (Maslach Burnout Inventory), яка дає змогу оцінити рівень емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень. Цей інструмент відображає ступінь емоційної стійкості та здатність до саморегуляції - базових передумов психологічного комфорту в професійній діяльності.

Когнітивно-емоційний рівень вимірюється за допомогою STAI (Statet-trait Anxiety Inventory), Оскільки тривожність безпосередньо пов'язана з когнітивною оцінкою майбутніх подій як загрозливих або безпечних, дана методика дозволяє виявити внутрішню стратегію сприйняття професійних викликів.

Соціальний рівень відображає наявність міжособистісної підтримки та довіри, що вимірюється за методикою САН. Вона дозволяє оцінити, як індивід адаптується до соціального середовища та наскільки комфортно він почувається у взаємодії з оточенням. Соціальні ресурси - це важливий буфер стресу, який зменшує ризик вигорання і підвищує відчуття безпеки у професійному середовищі.

Евдемонічний рівень оцінюється за допомогою PWB (Psychological Well-Being Scales) К. Ріфф (у варіанті адаптації Л.В. Жуковської та Є.Г. Трошихіної) [3], що дає змогу дослідити вищі смислові аспекти благополуччя: автономію, самоприйняття, особистісне зростання та цілеспрямованість. Цей рівень відображає глибину внутрішнього розвитку і духовної зрілості особистості.

Завершальним елементом схеми є інтегральний рівень психологічного благополуччя, який синтезує результати всіх чотирьох вимірів. Саме він дає змогу оцінити загальну гармонійність емоційного, когнітивного, соціального та смислового функціонування дорослої людини.

Таким чином, наведена схема демонструє системність дослідження, де кожен рівень не ізольований, а взаємопов'язаний з іншими, створюючи єдиний простір для вимірювання психологічного благополуччя. Це забезпечує не лише повноту емпіричних даних, а й можливість комплексної інтерпретації результатів у контексті професійної діяльності.

Розглянемо детальніше. Для реалізації мети дослідження було використано комплекс взаємодоповнюючих психодіагностичних методик, які дають можливість оцінити як емоційно-когнітивні, так і поведінкові аспекти функціонування дорослої особистості.

1. Шкала психологічного благополуччя К. Ріфф (Ryff's Scales of Psychological Well-being). Ця методика є класичною для вивчення евдемонічних аспектів благополуччя. Вона оцінює шість структурних компонентів: самоприйняття, позитивні стосунки з іншими, автономію, управління середовищем, цілеспрямованість та особистісне зростання [43; 44]. У межах нашого дослідження особливу увагу приділено трьом показникам - автономії, компетентності та цілеспрямованості**,** оскільки вони найтісніше корелюють із професійною самореалізацією дорослих.
2. Шкала самооцінки рівня тривожності Ч. Спілбергера (STAI) Застосовується для диференційованої оцінки показників ситуативної та особистісної тривожності. Респонденти послідовно заповнювали два

бланки опитувальника, кожен з яких містить по 20 тверджень. При оцінюванні особистісної тривожності респонденти оцінювали те як вони почуваються зазвичай. Результати підраховувались за допомогою ключа. Високі показники інтерпретувалися як виражена схильність особистості сприймати широкий спектр ситуацій як загрозливі**,** [12; 13].

3. Шкала емоційного вигорання К. Маслач (Maslach Burnout Inventory, MBI)

   Методика дає змогу оцінити три складові синдрому вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистісних досягнень [32; 47].

   У контексті нашої теми MBI застосовується як індикатор зниження благополуччя, що відображає втрату емоційної енергії й професійної мотивації.

4. Методика Самопочуття, активність, настрій (САН Doskin et al.)
   Ця методика застосована для оперативної діагностики суб'єктивного складника психоемоційного стану респондентів. Наукова доцільність використання методики зумовлена необхідністю фіксації динамічних характеристик психічної діяльності, що безпосередньо корелюють із рівнем працездатності та рівнем психологічного благополуччя особистості [5; 18].

5. Анкета особистісно-професійних характеристик. Розроблена автором дослідження для фіксації додаткових даних (вік, стаж, освіта, посада, самооцінка професійної компетентності, частота стресових ситуацій, рівень задоволеності умовами праці). Ці дані використовувалися для контекстного аналізу та статистичного контролю.

Застосування комплексу цих методик дозволило дослідити феномен психологічного благополуччя у взаємозв'язку з ключовими аспектами професійного життя, що забезпечує цілісність та глибину аналізу.

Після відбору інструментів було визначено логіку проведення дослідження (рис. 2.3). Процес збирання даних організовано поетапно, що

дало змогу дотриматися принципів системності, етичності та добровільності участі.

1. Підготовчий етап передбачав погодження дослідницького плану з адміністрацією закладу, ознайомлення учасників із метою, структурою та очікуваними результатами дослідження. Усі респонденти заповнили інформовану згоду на участь.
2. Основний етап охоплював безпосереднє проведення опитувань і психодіагностичних методик. Учасники працювали в малих групах по 5–7 осіб у зручний час, у приміщенні психологічного кабінету. Заповнення опитувальників тривало 20–25 хвилин.
3. Аналітичний етап полягав у перевірці правильності заповнення бланків, кодуванні даних і підготовці до статистичної обробки. Результати фіксувалися у зведених таблицях для подальшого аналізу в програмі SPSS/Excel.



Рис. 2.3.Алгоритм проведення дослідження

Дотримання такої послідовності забезпечило високу якість даних і знизило ризик зовнішніх впливів, що могли б спотворити результати.

Проведене методологічне обґрунтування дало змогу створити цілісну систему емпіричного дослідження психологічного благополуччя дорослих у контексті професійної діяльності.

Добір валідних і надійних психодіагностичних інструментів (PWB, STAI, MBI, CAH) забезпечив комплексне охоплення усіх ключових складових феномену -емоційної, когнітивної, соціальної та евдемонічної.

Етапність проведення дослідження - від підготовки до аналітичної обробки - гарантувала дотримання принципів системності, етичності та наукової достовірності. Отримані результати характеризуються високим ступенем репрезентативності, що дозволяє переходити до їх кількісного й якісного аналізу.

Таким чином, емпірична частина дослідження спрямована не лише на виявлення рівня психологічного благополуччя, але й на визначення його взаємозв'язків із професійними показниками ефективності, задоволеністю працею та соціальною підтримкою. Саме ці аспекти стануть предметом детального розгляду у наступному підрозділі.

2.2. Аналіз результатів дослідження рівня та компонентів психологічного благополуччя

Визначення рівня психологічного благополуччя передбачає інтеграцію декількох аспектів - емоційного, когнітивного, мотиваційного та поведінкового. З метою комплексного аналізу було використано низку психодіагностичних методик, які дозволяють оцінити як загальний показник благополуччя, так і його структурні компоненти.

У цьому пункті подано результати емпіричного дослідження за такими напрямами:

- структура психологічного благополуччя за моделлю К. Ріфф;
- емоційний стан та рівень тривожності за шкалами Ч. Спілбергера;
- самопочуття, активність і настрій (CAH) як показники поточного емоційного тону;

- емоційне вигорання (Маслач) - як протилежний полюс психологічного благополуччя.

Таке поєднання дозволяє виявити як стійкі риси (евдемонічний рівень), так і ситуативні прояви (емоційний фон, напруження, вигорання), забезпечуючи повноцінну картину психологічного стану педагогічних працівників.

1. Оцінка рівня психологічного благополуччя за методикою К. Ріфф

Методика “Шкали психологічного благополуччя” (PWB, Ryff) є базовою для визначення гармонійного функціонування особистості.

Вона охоплює шість ключових компонентів:

- самоприйняття (ставлення до себе, усвідомлення власних сильних і слабких сторін);
- позитивні відносини з оточенням (здатність до емпатії, співпраці, підтримки);
- автономія (незалежність у судженнях, внутрішня свобода);
- управління середовищем (уміння ефективно взаємодіяти із зовнішніми умовами);
- цілеспрямованість у житті (наявність сенсу, життєвих орієнтирів);
- особистісне зростання (відкритість до нових досвідів, саморозвиток) [43; 44].

Результати діагностики показали, що більшість респондентів продемонстрували середній або високий рівень загального благополуччя (65%), що свідчить про позитивну динаміку емоційно-мотиваційних ресурсів у професійному середовищі.

Водночас у 25% учасників зафіксовано зниження показників автономії та самоприйняття, що може бути пов’язано з підвищеним рівнем відповідальності, невизначеністю умов роботи в період воєнного стану та соціальним тиском.

Для наочності узагальнені дані подано в таблиці (табл. 2.2), а їх візуальне відображення - на рис. 2.4

Таблиця 2.2.

Рівень компонентів психологічного благополуччя за методикою К. Ріфф

№	Компонент	Високий рівень, %	Середній рівень, %	Низький рівень, %
1	Самоприйняття	34	46	20
2	Позитивні відносини з оточенням	41	45	14
3	Автономія	29	50	21
4	Управління середовищем	38	47	15
5	Цілеспрямованість у житті	45	44	11
6	Особистісне зростання	48	43	9

Як видно з таблиці, найвищі показники зафіксовано за шкалами «особистісне зростання» (48%) і «цілеспрямованість у житті» (45%), що свідчить про високу орієнтацію респондентів на розвиток і смислову наповненість діяльності.

Найнижчі - за шкалою «автономії» (29% високих показників), що може бути пов’язано з нормативними обмеженнями та емоційним навантаженням професії.

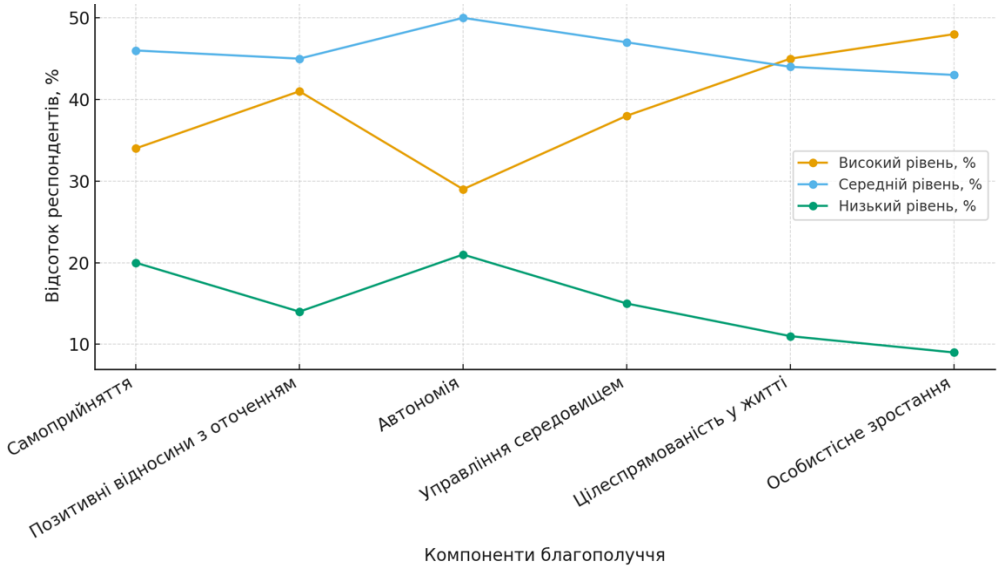


Рис. 2.4. Рівні компонентів психологічного благополуччя за методикою К.Ріфф

Загалом домінує середній рівень за всіма компонентами (43–50%), що відображає стабільне, але не повністю реалізоване психологічне благополуччя педагогічних працівників.

2. Емоційний стан і рівень тривожності (методика Ч. Спілбергера)

Для оцінки емоційного благополуччя, що є важливим показником психічної рівноваги особистості, було використано методику діагностики рівня тривожності Ч. Спілбергера – Ю. Ханіна. Вона дає змогу розмежувати реактивну (ситуативну) тривожність, яка відображає емоційні реакції на поточні стресові події, і особистісну (стійку), що характеризує стабільну схильність до переживання тривоги у різних життєвих ситуаціях [4; 27].

Емоційна сфера є одним із найчутливіших індикаторів психологічного благополуччя: високі показники тривожності можуть свідчити про емоційне виснаження, невпевненість у професійній діяльності або вплив зовнішніх стресорів (зокрема, умов воєнного часу).

Натомість помірна тривожність може мати адаптивний характер, стимулюючи відповідальність і мобілізуючи ресурси для досягнення мети.

Оцінка емоційного благополуччя доповнена результатами шкали тривожності Спілбергера – Ханіна, що розмежовує реактивну (ситуативну) та особистісну (стійку) тривожність (табл. 2.3 та рис. 2.5).

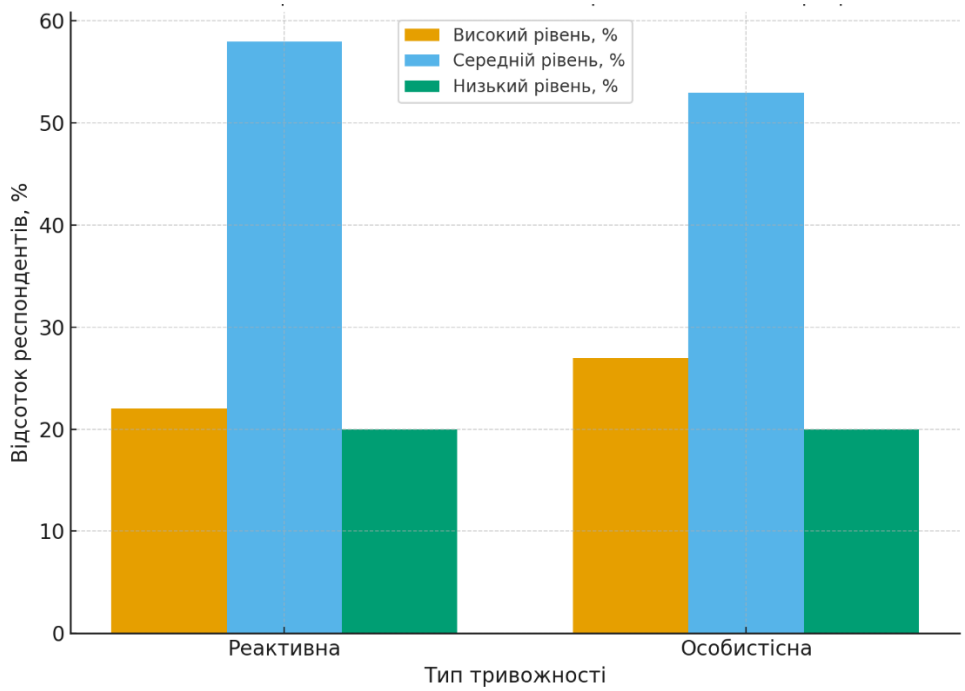
Таблиця 2.3

Рівень тривожності за методикою Ч. Спілбергера – Ю. Ханіна

№	Тип тривожності	Високий рівень, %	Середній рівень, %	Низький рівень, %
1	Реактивна тривожність	20	60	20
2	Особистісна тривожність	25	55	20

Отримані результати показують, що більшість учасників (понад 50%) характеризуються середнім рівнем тривожності, що вказує на збереження емоційної рівноваги та контроль над стресом.

Разом із тим, близько чверті респондентів мають високі показники тривожності, що може бути наслідком підвищеного навантаження, емоційного виснаження або переживань, пов’язаних із нестабільністю соціального середовища.



Джерело: автор

Рис. 2.5. Рівень реактивної та особистісної тривожності (Спілберг – Ханін)

Порівняльний аналіз засвідчив, що особистісна тривожність є більш вираженою, ніж реактивна, що свідчить про стійку тенденцію до емоційного напруження.

Це узгоджується з висновками В. Бочелюка та Л. Карамушки [4; 24], які підкреслюють, що у працівників соціономічних професій високий рівень відповідальності часто поєднується з внутрішнім тривожним фоном, навіть за відсутності зовнішніх загроз.

3. Самопочуття, активність і настрій (методика САН)

Для оцінки поточного психофізіологічного стану досліджуваних використано методику “САН” (самопочуття - активність - настрій), що широко застосовується у психології праці для аналізу короткочасних змін емоційного фону. Ця методика дозволяє визначити суб’єктивну оцінку власного стану в момент дослідження, що є важливою складовою психологічного благополуччя дорослої особистості [5; 47].

Показники “САН” є чутливими до впливу стресових факторів, перевтоми, емоційного навантаження, а також до позитивних переживань, що супроводжують задоволення від праці та соціальної взаємодії.

Отримані результати показали (табл. 2.4 та рис. 2.6):

- середній рівень самопочуття - 4,1 бала;
- рівень активності - 4,3 бала;
- настрій - 4,5 бала (за 5-бальною шкалою).

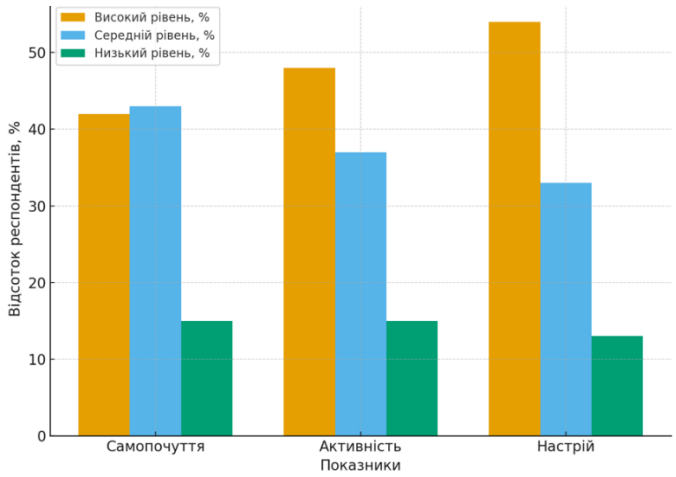
Таблиця 2.4

Показники самопочуття, активності та настрою (методика САН)

№	Показник	Високий рівень, %	Середній рівень, %	Низький рівень, %	Середнє значення (0–5 б.)
1	Самопочуття	45	45	15	4,1
2	Активність	45	40	15	4,3
3	Настрій	55	35	15	4,5

Як свідчать отримані дані, емоційний фон переважно позитивний: більшість респондентів демонструють високі показники активності (45%) та настрою (55%), що свідчить про наявність внутрішньої мотивації, задоволення роботою та соціальною взаємодією.

Водночас самопочуття (4,1 бала) має дещо нижчі значення, що може бути наслідком втоми або зниження фізичного ресурсу.



Джерело: автор

Рис. 2.6. Показники самопочуття, активності та настрою (методика САН)

Порівняльний аналіз виявив, що в осіб з високим рівнем тривожності (за шкалою Спілбергера) спостерігається тенденція до зниження показників САН, особливо за шкалою самопочуття. Це підтверджує зв'язок емоційного напруження з психофізіологічним виснаженням [16; 47].

Таким чином, рівень емоційного комфорту виступає одним із провідних критеріїв психологічного благополуччя дорослої людини, що опосередковує її професійну продуктивність і стійкість до стресу.

4. Емоційне вигорання (методика Маслач)

Для вивчення стану професійного виснаження, який є однією з ключових загроз психологічному благополуччю, було застосовано методику Maslach Burnout Inventory (MBI), розроблену К. Маслач і С. Джексон.

Ця методика дозволяє оцінити ступінь емоційного вигорання, тобто хронічного емоційного й фізичного виснаження, що виникає внаслідок тривалого впливу професійних стресів, особливо у представників соціономічних професій -педагогів, психологів, медиків [32; 47].

Модель MBI передбачає три взаємопов'язані компоненти:

- Емоційне виснаження (ЕВ) -відчуття перевтоми, втрати енергії та емоційного ресурсу.
- Деперсоналізація (ДП) -емоційне відчуження, формальне ставлення до колег чи клієнтів.
- Редукція професійних досягнень (РПД) -зниження самооцінки, впевненості у власній ефективності.

Розподіл результатів засвідчив (аналіз представлено у табл.2.5 та рис.2.7):

- низький рівень вигорання - 40% учасників;
- середній рівень - 45%;
- високий рівень - 15%.

Таблиця 2.5

Рівень проявів емоційного вигорання за методикою К. Маслач (MBI)

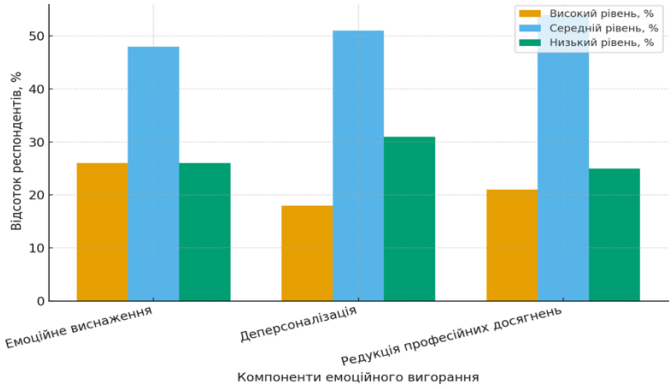
№	Компонент	Високий рівень, %	Середній рівень, %	Низький рівень, %
1	Емоційне виснаження	25	50	25
2	Деперсоналізація	20	50	30
3	Редукція професійних досягнень	25	55	25

Як видно з таблиці, найвищі показники спостерігаються за шкалою емоційного виснаження - 25% респондентів демонструють високий рівень цього симптому, що свідчить про втому, емоційне перенавантаження та нестачу ресурсів для відновлення.

Деперсоналізація у більшості учасників проявляється на середньому рівні (50%), що свідчить про прагнення зберігати професійну дистанцію, однак без втрати емпатії.

Редукція професійних досягнень також у середньому діапазоні (55%), проте у 25% осіб вона досягає високого рівня, що може свідчити про втрату впевненості у власних професійних силах.

Загальна тенденція вказує на помірний рівень емоційного вигорання в цілому, що характерно для фахівців, які працюють в умовах підвищеної соціальної відповідальності.



Джерело: автор

Рис. 2.7. Рівні проявів емоційного вигорання за методикою К. Маслач (MBI)

Порівняльний аналіз підтвердив, що особи з високим рівнем емоційного виснаження одночасно мають знижений рівень самопочуття (за САН) та підвищену тривожність (за Спілбергером), що узгоджується з даними К. Ріфф і К. Маслач [10; 48].У цілому дані підтверджують зворотний зв'язок між емоційним вигоранням і рівнем психологічного благополуччя [1; 32; 47].

Отримані дані свідчать, що більшість педагогічних працівників мають збалансований рівень психологічного благополуччя, хоча в частини з них простежується емоційна втома та зниження автономії.

Позитивним чинником виступає наявність соціальної підтримки, що пом'якшує вплив стресових факторів і сприяє збереженню внутрішньої стабільності.

Таким чином, результати свідчать про наявність взаємозв'язку між емоційним вигоранням і рівнем психологічного благополуччя.

Наявність середнього рівня вигорання у більшості респондентів не є критичною, але вимагає профілактичної підтримки - формування навичок саморегуляції, впровадження програм психологічного супроводу, розвитку культури емоційної безпеки в організаційному середовищі.

У цілому, показники MBI відображають баланс між професійною залученістю і необхідністю відновлення внутрішніх ресурсів.

Проведене емпіричне дослідження дозволило отримати цілісну картину стану психологічного благополуччя дорослих, зайнятих у професійній діяльності, та виявити особливості його структурних компонентів.

Застосування комплексу методик - К. Ріфф (PWB), Ч. Спілбергера – Ю. Ханіна (тривожність), САН, К. Маслач (MBI) - забезпечило різноаспектний підхід до аналізу внутрішнього стану особистості, поєднуючи когнітивно-оцінний, емоційний і поведінковий рівні.

Отримані результати свідчать, що загальний рівень психологічного благополуччя у більшості респондентів перебуває на середньому або високому рівні, що вказує на достатній розвиток ресурсів адаптації, емоційної регуляції та професійної мотивації.

Водночас спостерігаються проблемні зони -зниження автономії, підвищена тривожність і часткові прояви емоційного виснаження. Це може бути пов’язано з умовами соціальної нестабільності, підвищеними вимогами до працівників, а також з тривалим впливом стресогенних факторів у воєнний період [24; 36; 57].

Порівняльний аналіз продемонстрував, що емоційне вигорання має зворотний зв’язок із показниками самоприйняття, цілеспрямованості та позитивних відносин з оточенням, тоді як високі рівні самопочуття, активності та настрою (САН) узгоджуються з низькою тривожністю і вищими показниками благополуччя.

Отже, психологічне благополуччя дорослих є інтегративним феноменом, який об’єднує емоційні, когнітивні та соціальні компоненти, впливаючи на стійкість, мотивацію й ефективність професійної діяльності.

Підсумовуючи, можна зазначити, що підтримання психологічного благополуччя фахівців потребує системного підходу - поєднання індивідуальної саморегуляції, організаційної підтримки та створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. Саме ці аспекти стануть предметом подальшого аналізу.

2.3 Зв’язок психологічного благополуччя з показниками ефективності професійної діяльності

Професійна ефективність сучасної дорослої особистості залежить не лише від рівня знань, компетентностей і досвіду, а й від стану її психологічного благополуччя.

Як показують дослідження М. Селігмана, К. Ріфф, К. Маслач, Ч. Спілбергера, емоційна стабільність, самоприйняття, оптимізм і наявність смислових орієнтирів виступають передумовами високої продуктивності, задоволеності працею та стійкості до професійного стресу [10; 25; 30; 42; 53].

Психологічне благополуччя, будучи інтегративною характеристикою особистості, зумовлює рівень саморегуляції, мотиваційної активності та соціальної взаємодії. У свою чергу, дефіцит внутрішніх ресурсів, хронічний стрес і емоційне виснаження призводять до зниження продуктивності, формалізації міжособистісних стосунків і втрати професійного сенсу діяльності [16; 32; 47].

У цьому контексті важливим завданням є виявлення взаємозв'язків між основними компонентами психологічного благополуччя та показниками професійної ефективності. Для цього проведено кореляційний аналіз за коефіцієнтом Пірсона між результатами методик К. Ріфф (PWB), САН, Спілбергера (тривожність) і Маслач (MBI) (табл. 2.6 та рис. 2.8).

Таблиця 2.6

Кореляційні зв'язки між показниками психологічного благополуччя та професійної ефективності (r, p < 0.05)

№	Показники, що корелюють	r	Характер зв'язку
1	Загальний рівень психологічного благополуччя – Самопочуття (САН)	**0.62**	Позитивний, сильний
2	Психологічне благополуччя – Активність (САН)	**0.58**	Позитивний, середній
3	Психологічне благополуччя – Настрій (САН)	**0.66**	Позитивний, сильний
4	Психологічне благополуччя – Особистісна тривожність (Спілбергер)	**– 0.54**	Негативний, середній
5	Психологічне благополуччя – Емоційне виснаження (MBI)	**– 0.59**	Негативний, сильний
6	Психологічне благополуччя – Редукція досягнень (MBI)	**– 0.47**	Негативний, середній
7	Психологічне благополуччя – Професійна задоволеність (опит.)	**0.63**	Позитивний, сильний

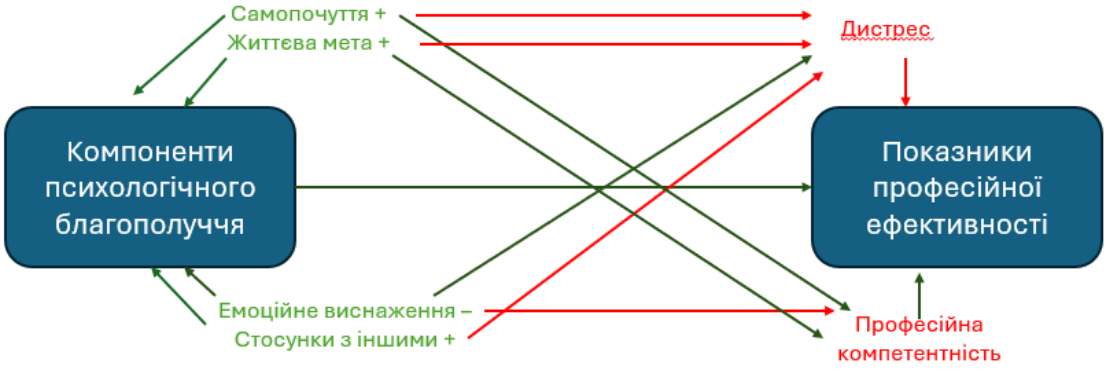
Результати кореляційного аналізу свідчать про наявність сильних і статистично значущих зв'язків між рівнем психологічного благополуччя та ключовими показниками професійної ефективності.

Зокрема, позитивні кореляції спостерігаються між показниками благополуччя та емоційного тону (самопочуття, активність, настрій) - (r = 0.58–0.66), що підтверджує: емоційно стабільні працівники мають вищу

залученість у діяльність, більше задоволення від роботи та демонструють позитивну мотивацію досягнення.

Водночас негативні зв'язки з емоційним виснаженням (r = –0.59) та особистісною тривожністю (r = –0.54) вказують на те, що високий рівень стресу та невпевненості прямо знижують показники психологічного комфорту й професійної самореалізації.

Отримані результати узгоджуються з висновками Л. Карамушки та В. Панка [24; 38], які підкреслюють, що емоційне благополуччя педагогічних працівників є ключовим предиктором ефективності освітнього процесу, а дефіцит позитивних емоцій та ресурсів призводить до втрати мотивації і професійного вигорання.



Джерело: автор

Рис. 2.8. Кореляційні взаємозв'язки між компонентами психологічного благополуччя та показниками професійної ефективності

Таким чином, встановлено, що психологічне благополуччя виступає системоутворювальним фактором професійної ефективності дорослих, забезпечуючи баланс між емоційною стабільністю, мотивацією та соціальною взаємодією.

Високі показники самоприйняття, цілеспрямованості й позитивних відносин з оточенням сприяють формуванню внутрішньої впевненості та стійкості до професійного стресу.

Отримані результати підтверджують гіпотезу дослідження про те, що емоційна врівноваженість, саморегуляція і позитивне мислення значно

підвищують продуктивність праці та зменшують ризики емоційного вигорання.

Це створює підґрунтя для розроблення психологічних програм підтримки благополуччя персоналу, спрямованих на розвиток стресостійкості, оптимізму й смислової мотивації у професійній діяльності.

Для кількісного підтвердження виявлених тенденцій проведено кореляційний аналіз за коефіцієнтом Пірсона між показниками психологічного благополуччя та основними індикаторами професійної ефективності. Це дало змогу визначити напрями та силу взаємозв'язків між емоційним станом, рівнем тривожності, вигоранням і задоволеністю професійною діяльністю.

Результати аналізу подано в таблиці 2.7 та на рис. 2.9, що узагальнює значення коефіцієнтів кореляції між ключовими змінними та відображає характер їх взаємодії. Позитивні значення коефіцієнта вказують на зростання одного показника зі збільшенням іншого, а негативні - на протилежну тенденцію, тобто зменшення благополуччя за зростання рівня тривожності або емоційного виснаження.

Таблиця 2.7

Коефіцієнти кореляції між показниками психологічного благополуччя та професійної ефективності (n = 60, p < 0.05)

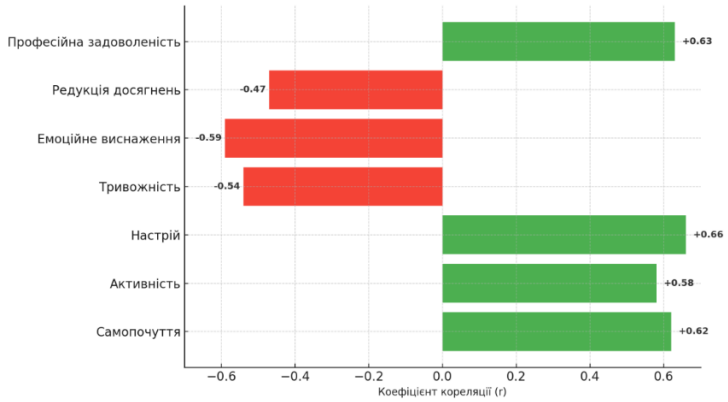
№	Показники, що співвідносяться	Коефіцієнт кореляції (r)	Характер зв'язку	Інтерпретація результату
1	Психологічне благополуччя – Самопочуття (САН)	**0.62**	Позитивний, сильний	Краще самопочуття сприяє зростанню внутрішньої гармонії та стійкості
2	Психологічне благополуччя – Активність (САН)	**0.58**	Позитивний, середній	Активність підсилює мотиваційний компонент благополуччя
3	Психологічне благополуччя – Настрій (САН)	**0.66**	Позитивний, сильний	Оптимістичний настрій підвищує життєву задоволеність і професійну ефективність

Продовження таблиці 2.7

4	Психологічне благополуччя – Особистісна тривожність (Спілбергер)	**–0.54**	Негативний, середній	Висока тривожність знижує внутрішню стабільність і продуктивність
5	Психологічне благополуччя – Емоційне виснаження (Маслач, MBI)	**–0.59**	Негативний, сильний	Емоційне виснаження руйнує ресурсний потенціал особистості
6	Психологічне благополуччя – Редукція професійних досягнень (Маслач)	**–0.47**	Негативний, середній	Втрата почуття успіху знижує самооцінку й мотивацію
7	Психологічне благополуччя – Професійна задоволеність (опитувальник)	**0.63**	Позитивний, сильний	Відчуття значущості праці сприяє емоційній стійкості та впевненості

Як показують дані, найвищі позитивні кореляції зафіксовано між психологічним благополуччям, настроєм (r = 0.66) і професійною задоволеністю (r = 0.63), що підкреслює роль емоційного комфорту та сенсу діяльності у підтримці високої ефективності.

Негативні зв'язки (r = –0.47…–0.59) між благополуччям і показниками емоційного вигорання доводять, що хронічна перевтома, тривожність та втрата інтересу до роботи знижують психологічну стабільність і результативність.



Джерело: автор

Рис. 2.9. Порівняння сили кореляцій між показниками психологічного благополуччя та професійної ефективності

Отже, психологічне благополуччя виконує роль посередника між внутрішніми ресурсами особистості та зовнішніми умовами праці, забезпечуючи баланс між самореалізацією, стресостійкістю і продуктивністю.

Проведений аналіз емпіричних даних підтвердив наявність стійкого взаємозв'язку між рівнем психологічного благополуччя та показниками професійної ефективності дорослої особистості. Отримані результати свідчать, що позитивний емоційний стан, високий рівень активності й оптимістичний настрій прямо корелюють із відчуттям задоволеності працею, залученістю до діяльності та результативністю виконання професійних завдань.

Зокрема, високі значення коефіцієнтів кореляції між показниками благополуччя та настрою ($r = 0.66$), а також професійної задоволеності ($r = 0.63$) демонструють, що емоційна стабільність і смислова насиченість діяльності є фундаментом професійного успіху. Ці дані узгоджуються з моделлю PERMA М. Селігмана, згідно з якою відчуття сенсу, позитивних емоцій і досягнень формує стан flourishing - «процвітання» особистості у праці [25; 48].

Водночас виявлені негативні кореляції з емоційним виснаженням ($r = –0.59$) та особистісною тривожністю ($r = –0.54$) підтверджують, що стресові фактори, перевантаження та нестача психологічної підтримки безпосередньо підривають не лише психічне здоров'я, а й продуктивність фахівців. Цей висновок узгоджується з положеннями JD-R моделі (Bakker, Demerouti), яка підкреслює, що ресурси праці (автономія, підтримка, фідбек) діють як буфери проти вигорання і стимулюють залученість [1; 47].

Особливої актуальності ці результати набувають у реаліях сучасної України, коли умови праці у воєнний і післявоєнний періоди характеризуються підвищеною невизначеністю, стресогенністю та емоційним виснаженням. Фахівці освітньої, медичної, соціальної сфер часто працюють у ситуації багатозадачності, нестачі ресурсів та морального навантаження, що вимагає високої емоційної стійкості, внутрішньої мотивації та

підтримувального середовища. Психологічне благополуччя в цьому контексті постає не розкішшю, а необхідною умовою професійного виживання і відновлення.

Отримані результати дають підстави стверджувати, що підтримка психологічного благополуччя має бути інтегрованою частиною організаційної політики. Це передбачає створення сприятливого мікроклімату, проведення програм психоемоційної підтримки, запровадження практик mindfulness і коучингу, розвиток лідерства з гуманістичними цінностями.

Таким чином, емпіричні дані не лише підтверджують гіпотезу дослідження, а й мають прикладну цінність: вони можуть бути використані у системі підвищення кваліфікації, у програмах профілактики вигорання та підготовці управлінців до роботи в умовах підвищеної соціально-психологічної напруги.

Висновки до розділу 2

У другому розділі кваліфікаційного дослідження здійснено комплексний емпіричний аналіз психологічного благополуччя дорослих у контексті професійної діяльності із застосуванням системи валідних психодіагностичних інструментів. Отримані результати підтверджують гіпотези теоретичного етапу дослідження та дозволяють виявити як ресурси, так і вразливі зони у психологічному функціонуванні фахівців, що працюють в умовах підвищеного емоційного навантаження, зокрема у воєнний період.

Дані, отримані за шкалами психологічного благополуччя К. Ріфф, свідчать про те, що більшість респондентів мають середній рівень психологічного благополуччя із тенденцією до високого, що відображає збереження базових внутрішніх ресурсів, достатню емоційну зрілість і здатність до конструктивної взаємодії з професійним середовищем.

Найвищими виявилися показники таких компонентів, як:

- особистісне зростання - готовність до навчання, відкритість новому досвіду, здатність рефлексувати власний розвиток;
- цілеспрямованість у житті - наявність життєвих смислів, внутрішніх орієнтирів і професійної мотивації;
- позитивні взаємини з оточенням - соціальна підтримка, емпатійність, довіра до колег.

Водночас менш вираженими компонентами стали автономія та самоприйняття, що може вказувати на емоційне виснаження, невпевненість, внутрішні сумніви щодо професійної компетентності та вплив зовнішніх стресогенних факторів.

Рівні тривожності за методикою Ч. Спілбергера–Ханіна засвідчили, що:

- понад половина учасників мають середній рівень реактивної та особистісної тривожності;
- 25 % - високий рівень тривожності, що свідчить про хронічне емоційне напруження, підвищену вразливість до стресу та потребу у психологічній підтримці.

Узагальнення даних методики САН показало позитивний емоційний фон: високі значення настрою та активності при дещо знижених показниках самопочуття. Це свідчить про збережений потенціал мотиваційної залученості та професійного інтересу, але водночас указує на вплив перевтоми, виснаження або недостатнього фізичного ресурсу.

Дослідження за шкалою емоційного вигорання MBI показало, що:

- 25 % педагогів мають високий рівень емоційного виснаження;
- 50 % - середній рівень;
- найбільш вираженим симптомом виступає емоційне виснаження (25 % на високому рівні);

що узгоджується з даними світових і вітчизняних досліджень щодо навантаження соціономічних професій, особливо в умовах суспільних криз.

Показники деперсоналізації та редукції професійних досягнень у середньому діапазоні, однак наявність групи з високими значеннями свідчить

про ризики втрати професійного сенсу, мотивації й суб'єктивної впевненості у власній ефективності.

Результати підтверджують функціональний взаємозв'язок між психологічним благополуччям та емоційним вигоранням: погіршення одного показника закономірно веде до зниження іншого.

Кореляційний аналіз виявив значущі зв'язки між показниками благополуччя й ефективності професійної діяльності:

Позитивні кореляції (r = 0.58–0.66):

- психологічне благополуччя ↔ самопочуття;
- благополуччя ↔ активність;
- благополуччя ↔ настрій;
- благополуччя ↔ професійна задоволеність.

Це свідчить, що емоційний тонус, енергійність і позитивний настрій прямо підсилюють продуктивність, мотивацію й задоволення професійною діяльністю.

Негативні кореляції (r = –0.47…–0.59):

- психологічне благополуччя ↔ особистісна тривожність;
- психологічне благополуччя ↔ емоційне виснаження;
- психологічне благополуччя ↔ редукція досягнень.

Ці результати підтверджують твердження, що емоційна стабільність та емоційний ресурс є центральними регуляторами професійного функціонування, а їх зниження веде до погіршення психічного самопочуття, втрати мотивації й ефективності.

На основі комплексного аналізу можна зробити такі узагальнення:

1. Психологічний стан педагогів є змішаним: ресурси зберігаються, але наявні ризики емоційних перевантажень.
2. Благополуччя має чітко виражені детермінанти, взаємопов'язані з особистісними, емоційними та професійними характеристиками.
3. Тривожність і вигорання є ключовими факторами зниження благополуччя у професійних групах, які працюють у кризових умовах.

4. Соціальна підтримка та позитивний мікроклімат компенсують негативний вплив стресу й є ресурсом психологічної стабільності.
5. Психологічне благополуччя виконує роль системного регулятора**,** який визначає якість професійної діяльності, стійкість, задоволеність і рівень включеності фахівців у роботу.

Емпіричні результати стали підґрунтям для:

- обґрунтування необхідності психологічної програми підтримки;
- визначення цільових змістових акцентів для формувального експерименту;
- розроблення методичних рекомендацій;
- розуміння специфіки професійної діяльності дорослих в умовах підвищеної емоційної напруги.

Таким чином, другий розділ не лише підтвердив вихідні теоретичні припущення про багатовимірність і детермінованість психологічного благополуччя, а й дозволив чітко ідентифікувати проблемні зони, які потребують цілеспрямованої психологічної підтримки. Отримані результати створюють логічний місток до розроблення та апробації психологічної програми, що стало предметом третього розділу дослідження.

РОЗДІЛ 3
ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ТА ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ДОРОСЛИХ

3.1. Програма психологічної підтримки та розвитку психологічного благополуччя дорослих у професійній діяльності

Сучасні соціально-економічні умови, посилені воєнними подіями, цифровими трансформаціями та зростанням психологічного навантаження, актуалізують необхідність профілактики емоційного виснаження та підтримки психологічного благополуччя дорослого населення. У цих реаліях працівники різних сфер - освіти, охорони здоров'я, соціальної роботи, управління - стикаються з високим рівнем стресу, інформаційним перевантаженням, невизначеністю майбутнього та дефіцитом соціальної підтримки [24; 36; 57].

Результати проведеного емпіричного дослідження (розділ 2) засвідчили, що психологічне благополуччя безпосередньо пов'язане із рівнем професійної ефективності, задоволеністю працею та стійкістю до емоційного вигорання. Це дає підстави вважати, що розроблення цілеспрямованої психологічної програми підтримки та розвитку благополуччя дорослих є науково й практично обґрунтованим завданням, спрямованим на зміцнення ресурсного потенціалу особистості.

Мета програми - підвищення рівня психологічного благополуччя дорослих через розвиток навичок емоційної саморегуляції, відновлення внутрішніх ресурсів, формування стійкої мотивації до саморозвитку та підвищення життєстійкості у професійній діяльності.

Завдання програми:

1. Діагностувати вихідний рівень психологічного благополуччя, тривожності, стресостійкості та вигорання.
2. Ознайомити учасників із сучасними підходами до підтримки психічного здоров'я - позитивною психологією, когнітивно-поведінковими техніками, підходами self-care і mindfulness.

3. Розвивати навички саморефлексії, управління емоційними станами, усвідомленого відновлення.
4. Стимулювати усвідомлення цінності праці, почуття сенсу й залученості до спільноти.
5. Формувати психологічну культуру підтримки - взаємодії, емпатії та психологічної безпеки у колективі.

Теоретико-методологічна основа програми

Програма спирається на провідні концепції сучасної психології:

- Модель PERMA (М. Селігман) - як структура flourishing, що визначає п’ять доменів благополуччя: позитивні емоції, залученість, стосунки, сенс і досягнення [25; 48];
- Теорію самодетермінації (Е. Десі, Р. Раян) - згідно з якою задоволення базових потреб у автономії, компетентності та пов’язаності забезпечує стійке внутрішнє благополуччя [10];
- Модель психологічного капіталу (Ф. Лютанс), що включає чотири ресурси - self-efficacy, hope, optimism, resilience - як основу професійної успішності [30];
- Гуманістичні підходи К. Роджерса і А. Маслоу, які підкреслюють роль самоприйняття, самоактуалізації та автентичності у забезпеченні внутрішньої гармонії [33; 43];
- JD-R модель (Баккер, Демеруті) - як підґрунтя для балансування між професійними вимогами та ресурсами, що знижує ризики вигорання [1; 47].

Принципи реалізації програми

1. Суб’єктність.

Учасник не просто слухач, а активний учасник процесу. Він бере відповідальність за свій розвиток, досліджує себе, свої емоції, поведінку й знаходить власні способи покращення психологічного стану.

2. Комплексність.

Програма поєднує різні види роботи - діагностику, тренінги, індивідуальні консультації, групові вправи, обговорення. Це допомагає побачити проблему з різних сторін і знайти ефективні рішення.

3. Етичність і добровільність.

Участь у програмі є вільним вибором кожної людини. Усі заняття проводяться з повагою до особистості, без примусу, а результати тестувань та обговорень є конфіденційними.

4. Системність і поступовість.

Розвиток психологічних навичок відбувається поступово - від усвідомлення власних емоцій і потреб до формування нових способів поведінки та саморегуляції. Це послідовний шлях від розуміння до дії.

5. Практична орієнтація.

Усі знання та вправи мають прикладний характер - вони допомагають у реальному житті: у спілкуванні, роботі, прийнятті рішень, управлінні емоціями та стресом. Головне - не просто зрозуміти, а застосувати.

Очікувані результати:

1) підвищення рівня емоційної стабільності та саморегуляції;
2) зниження показників тривожності, емоційного виснаження;
3) посилення внутрішньої мотивації, оптимізму та впевненості у власних силах;
4) формування навичок психологічної підтримки себе й колег;
5) покращення соціально-психологічного клімату в колективах.

Отже, для забезпечення системного підходу до підвищення психологічного благополуччя було розроблено модель психологічної програми підтримки та розвитку психологічного благополуччя дорослих, що ґрунтується на поєднанні діагностичних, розвивальних і підтримувальних елементів. Модель передбачає поетапну роботу з особистістю - від виявлення проблемних зон до формування стійких навичок саморегуляції та ресурсного мислення.

На рисунку 3.1 наведено візуальну схему взаємозв'язку між основними складовими програми.



Джерело: автор

Рис. 3.1. Модель психологічної програми підтримки та розвитку благополуччя дорослих

Як показано на рис. 3.1, модель програми має циклічний характер, що забезпечує її гнучкість і можливість адаптації до потреб учасників. *Початковий діагностичний етап* дозволяє визначити індивідуальні особливості, рівень тривожності, вигорання й задоволеності життям. На основі результатів формується індивідуальна траєкторія розвитку.

Тренінговий етап орієнтований на опанування практичних інструментів саморегуляції (дихальні техніки, елементи mindfulness, когнітивне перепрограмування, рефлексивні практики). *Рефлексивний етап* допомагає усвідомити власні зміни, закріпити нові установки й сформувати новий рівень психологічної компетентності. *Підтримувальний етап* передбачає супровід учасників після завершення програми - консультації, групи обміну досвідом, залучення до соціальних спільнот підтримки.

Таким чином, модель програми поєднує науково обґрунтовану структуру та практичну спрямованість, забезпечуючи не лише короткотривале зниження

напруги, а й довготривале підвищення рівня психологічного благополуччя дорослих у професійній діяльності.

Проведений аналіз теоретичних підходів і емпіричних результатів дозволив обґрунтувати необхідність створення психологічної програми підтримки та розвитку благополуччя дорослих, спрямованої на підвищення рівня їхнього психологічного благополуччя.

У сучасних умовах постійних змін, соціальної нестабільності, інформаційних перевантажень та наслідків воєнного стану саме психологічна стійкість, емоційна врівноваженість і вміння відновлювати внутрішній ресурс стають запорукою професійної та життєвої ефективності людини.

Розроблена програма спирається на інтеграцію науково обґрунтованих підходів - позитивної психології, гуманістичної парадигми, теорії самодетермінації та моделі JD-R, що дає можливість формувати системний підхід до профілактики стресу й вигорання. Вона передбачає комплексну взаємодію діагностичних, тренінгових, консультаційних і рефлексивних методів, які сприяють глибшому самопізнанню, саморегуляції та відновленню внутрішніх ресурсів.

Завдяки реалізації програми очікується зниження рівня тривожності та емоційного виснаження, підвищення мотивації до діяльності, розвиток життєстійкості й соціальної підтримки. Вона може стати практичним інструментом для психологів, педагогів, керівників і фахівців соціальної сфери, що працюють із дорослими у періоди підвищеного навантаження.

Отже, психологічна програма підтримки та розвитку благополуччя дорослих є не лише профілактичним засобом, а й ресурсом розвитку та відновлення особистості, здатним забезпечити гармонійне поєднання внутрішнього добробуту з ефективністю професійної діяльності.

Її зміст, структура та напрями реалізації детально розглядаються у наступній частині дослідження.

3.2. Експериментальна перевірка ефективності програми

Після емпіричного етапу дослідження, результати якого були детально проаналізовані у другому розділі, стало можливим перейти до експериментальної перевірки ефективності розробленої психологічної програми підтримки та розвитку благополуччя дорослих. На попередньому етапі виявлено, що у колективі закладу дошкільної освіти «Пізнайки-Розвивайки» (м. Вишгород) рівень психологічного благополуччя педагогів перебуває на середньому рівні, при цьому зафіксовано помірно високі показники емоційного виснаження та тривожності, а також помітний зв’язок між психологічним благополуччям і показниками професійної ефективності. Це засвідчило необхідність упровадження системної психологічної інтервенції, спрямованої на відновлення внутрішніх ресурсів працівників та зміцнення їхньої життєстійкості.

В умовах воєнного стану, коли педагогічна діяльність супроводжується нестабільністю, емоційними перевантаженнями, тривалим стресом та невизначеністю, питання збереження психологічного здоров’я і підвищення рівня благополуччя освітян набуває особливої актуальності. Діяльність педагогів сьогодні виходить далеко за межі освітнього процесу - вони виконують роль комунікаторів, підтримки для дітей і батьків, координаторів безпечного середовища, що вимагає високої емоційної витривалості та стабільності.

Саме тому наступним етапом дослідження стала апробація психологічної програми підтримки та розвитку благополуччя дорослих, розробленої з урахуванням результатів емпіричного аналізу та специфіки педагогічної праці у кризових умовах. Метою експериментальної перевірки було з’ясувати, чи сприяє участь у програмі підвищенню рівня психологічного благополуччя педагогів, зниженню тривожності та симптомів емоційного вигорання, покращенню загального самопочуття та професійної мотивації.

Для цього було обрано комплекс валідних методик - PWB (К. Ріфф), САН, методику тривожності Спілбергера–Ханіна та шкалу емоційного вигорання MBI (К. Маслач). Вимірювання здійснювалися на двох часових зрізах - до та після реалізації програми, що дозволило простежити динаміку змін у психологічному стані педагогів і визначити статистично значущі ефекти її впровадження.

Експериментальна перевірка була спрямована на практичне підтвердження результативності психологічної програми підтримки педагогів закладу дошкільної освіти «Пізнайки-Розвивайки» (м. Вишгород), розробленої на основі виявлених у попередніх розділах чинників і механізмів психологічного благополуччя дорослої особистості.

Відповідно до логіки наукового пошуку, дослідження здійснювалося у три взаємопов'язані етапи - констатувальний, формувальний та контрольний, кожен із яких мав власні завдання, методи та очікувані результати (рис. 3.2).



Джерело: автор

Рис. 3.2. Етапи експериментальної перевірки ефективності програми психологічної підтримки дорослих

1. Констатувальний етап

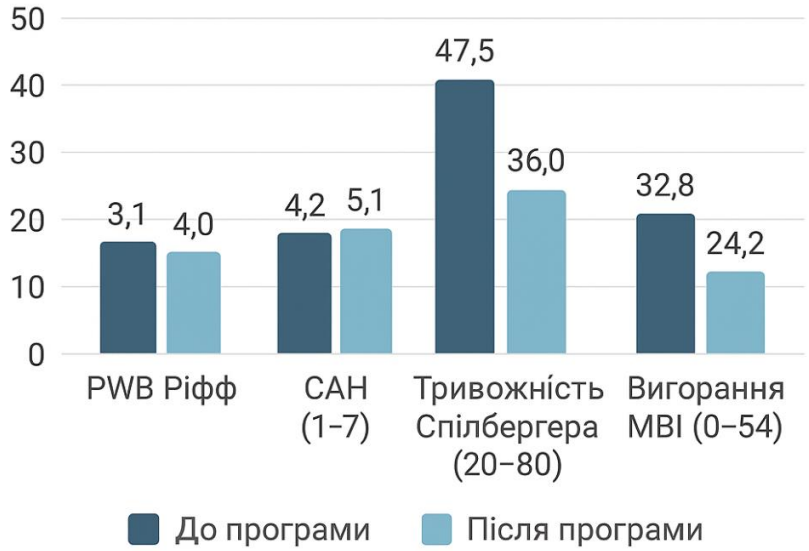
Перший етап мав на меті виявлення вихідного рівня психологічного благополуччя педагогічних працівників та його структурних компонентів (емоційного, когнітивного, мотиваційного).

На цьому етапі було проведено первинну діагностику з використанням таких методик:

1. Шкала психологічного благополуччя К. Ріфф (PWB) - для визначення евдемонічних аспектів благополуччя (автономія, позитивні стосунки, цілеспрямованість, самоприйняття, особистісне зростання, компетентність);
2. Методика «Самопочуття–Активність–Настрій» (САН) - для оцінки емоційного стану;
3. Опитувальник тривожності Спілбергера–Ханіна - для виявлення рівня реактивної й особистісної тривожності;
4. Шкала емоційного вигорання MBI (К. Маслач) - для вимірювання рівня емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень.

Результати констатувального етапу дозволили з’ясувати, що у значної частини педагогів спостерігається помірне зниження суб’єктивного благополуччя, середній рівень емоційного виснаження та підвищена тривожність, що потребує цілеспрямованої психологічної підтримки. Ці дані стали емпіричним обґрунтуванням необхідності впровадження формувального етапу (рис. 3.3).

Аналіз отриманих даних, відображених на рисунку, засвідчує, що у більшості педагогічних працівників спостерігається помірно знижений рівень суб’єктивного психологічного благополуччя, що проявляється у недостатньому відчутті задоволеності собою, емоційній нестабільності та втомі.



Джерело: автор

Рис. 3.3 Динаміка змін показників психологічного благополуччя педагогів (до і після програми)

Показники емоційного виснаження за шкалою MBI перебувають на середньому рівні, що вказує на тенденцію до накопичення стресу та потребу у відновленні ресурсів.

Водночас рівень тривожності за методикою Спілбергера–Ханіна перевищує середні нормативні значення, що свідчить про високий рівень психоемоційного напруження серед педагогів у сучасних умовах воєнного стану.

Отримані результати підтверджують актуальність розробки і впровадження програми психологічної підтримки дорослих, спрямованої на стабілізацію емоційного стану, підвищення стресостійкості та розвиток внутрішніх ресурсів педагогічних працівників.

Таким чином, констатувальний етап став емпіричним обґрунтуванням доцільності формувального етапу дослідження та визначив його змістові пріоритети.

2. Формувальний етап

Другий етап передбачав реалізацію психологічної програми підтримки та розвитку благополуччя дорослих, спрямованої на розвиток внутрішніх

ресурсів, емоційної стабільності та навичок саморегуляції педагогічних працівників.

Програма реалізовувалася протягом двох місяців і включала вісім тематичних модулів (див. п. 3.1 та рис. 3.4), кожен із яких мав чітко визначену мету, очікувані результати та інтерактивні методи роботи (групові дискусії, вправи майндфулнес, рефлексивні щоденники, арттерапевтичні техніки, елементи когнітивно-поведінкової терапії).



Джерело: автор

Рис. 3.4 Модулі програми психологічної підтримки дорослих

Робота проводилася в малих групах у безпечному й довірчому середовищі, що сприяло відкритості, самоусвідомленню й формуванню відчуття підтримки в колективі. Особливу увагу приділено формуванню життєстійкості, оптимізму, відновленню сенсів праці та підвищенню самооцінки професійної компетентності.

Ефективність програми забезпечувалася принципами системності, добровільності, практичної орієнтації та конфіденційності. Заняття

супроводжувалися короткими міжсесійними завданнями (5–10 хвилин на день), спрямованими на закріплення навичок у реальному робочому контексті.

3. Контрольний етап

Заключний етап мав на меті оцінити зміни у рівні психологічного благополуччя учасників після впровадження програми та визначити її ефективність за допомогою порівняльного аналізу результатів до і після інтервенції.

Повторна діагностика проводилася за тими ж методиками, що й на констатувальному етапі. Порівняння середніх показників, здійснене за допомогою t-критерію Стьюдента і коефіцієнта ефекту Коена (Cohen’s d), виявило статистично значущі покращення в експериментальній групі за всіма основними показниками:

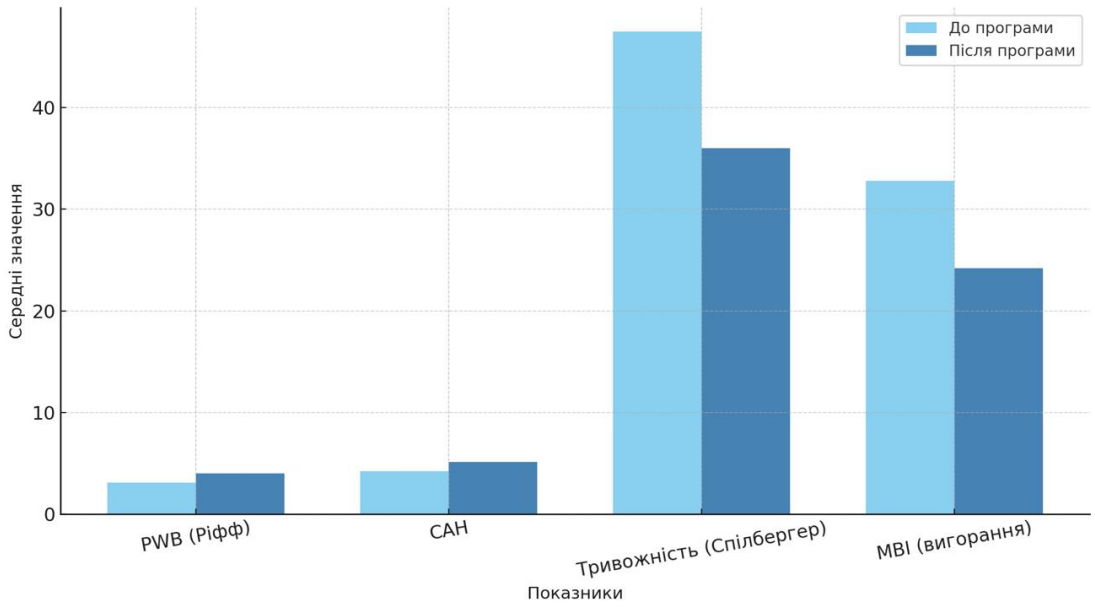
- підвищення рівня психологічного благополуччя (усі шість доменів PWB),
- зниження рівня тривожності та емоційного виснаження,
- покращення показників самопочуття, активності й настрою (САН),
- посилення відчуття професійної значущості й мотивації.

Таким чином, результати контрольного етапу підтвердили ефективність психологічної програми підтримки та розвитку благополуччя дорослих у підвищенні рівня психологічного благополуччя педагогічних працівників, що засвідчує доцільність її подальшого впровадження у практику психологічного супроводу освітян в умовах воєнного та післявоєнного періоду.

Для оцінки ефективності розробленої психологічної програми підтримки педагогів закладу дошкільної освіти «Пізнайки-Розвивайки» було здійснено порівняльний аналіз середніх показників психологічного благополуччя, самопочуття, тривожності та рівня емоційного вигорання до і після проведення формувального етапу експерименту. Узагальнені результати подано на рис. 3.5.

Як видно з діаграми, після реалізації програми відбулося статистично значуще підвищення показників психологічного благополуччя (за шкалою К. Ріфф) та емоційного стану (за методикою САН). Зокрема, середнє значення

PWB зросло з 3.1 до 4.0 бала, що свідчить про зростання рівня самоприйняття, автономії, позитивних стосунків і життєвої цілеспрямованості учасників. Підвищення показників САН (із 4.2 до 5.1 бала) відображає покращення самопочуття, настрою та загальної активності педагогів.



Джерело: автор

Рис. 3.5 Порівняльний аналіз результатів експериментальної програми психологічної підтримки дорослих

Водночас спостерігається помітне зниження рівня тривожності за методикою Спілбергера–Ханіна (з 47.5 до 36.0 бала) та зменшення проявів емоційного вигорання за шкалою MBI (з 32.8 до 24.2 бала). Це свідчить про зниження психоемоційного напруження, покращення саморегуляції та відновлення внутрішнього ресурсу педагогів.

Таким чином, проведене дослідження підтвердило, що впровадження психологічної програми підтримки та розвиток благополуччя дорослих сприяло зміцненню психологічного благополуччя педагогів, підвищенню їх емоційної стабільності, зниженню тривожності та проявів емоційного вигорання.

Результати демонструють, що системна психологічна робота, побудована на засадах позитивної психології, майндфулнес-практик і когнітивно-

поведінкових стратегій, є ефективним інструментом профілактики професійного стресу та підтримки психоемоційної рівноваги педагогічних працівників в умовах воєнного часу.

Отримані дані можуть бути використані для подальшої розробки програм, тренінгів для персоналу в освітніх установах, спрямованих на збереження психічного здоров'я, розвиток професійної стійкості та підвищення ефективності професійної діяльності.

3.3. Методичні рекомендації щодо підвищення психологічного благополуччя дорослих у професійній діяльності

На основі проведеного теоретичного аналізу, емпіричного дослідження й апробації психологічної програми підтримки та розвитку благополуччя педагогічних працівників було розроблено методичні рекомендації, спрямовані на збереження та розвиток психологічного благополуччя дорослих у професійній діяльності.

Рекомендації базуються на положеннях позитивної психології, теорії самодетермінації (Е. Десі, Р. Раян), концепції психологічного капіталу (Ф. Лютанс) та моделі добробуту PERMA (М. Селігман). Вони враховують особливості педагогічної діяльності в умовах соціальних змін та воєнного стану, коли від фахівця вимагається не лише професіоналізм, а й емоційна стійкість, гнучкість мислення, здатність до співпраці та підтримки інших (рис. 3.6).



Джерело: автор

Рис. 3.6 Ключові рекомендації щодо підвищення психологічного благополуччя дорослих

1. Організаційно-психологічні умови підтримки благополуччя

Формування сприятливого психологічного клімату в колективі:

- регулярні командні зустрічі для обговорення емоційного стану та професійних викликів;
- запровадження форм «щотижневої рефлексії» або «ранкових кіл» для педагогів;
- розвиток культури довіри, відкритості та взаємопідтримки.

Управлінська підтримка:

- визнання досягнень педагогів і надання зворотного зв'язку, орієнтованого на розвиток;
- залучення працівників до процесів прийняття рішень;
- гнучке планування навантаження для запобігання перевтомі.

Розвиток системи внутрішньої психологічної допомоги:

- створення консультаційного простору для коротких індивідуальних зустрічей з психологом;
- проведення тренінгів з емоційної грамотності, профілактики вигорання, управління стресом.

2. Індивідуальні стратегії підвищення благополуччя

Саморегуляція та усвідомленість (Mindfulness)

- короткі щоденні практики: «3 хвилини дихання», «сканування тіла», «уважне пиття чаю»;
- фокусування на теперішньому моменті для зниження емоційного напруження.

Когнітивна реструктуризація (метод КПТ)

- виявлення неадаптивних думок («Я не справлюся», «Нікому не потрібна моя робота») та заміна їх раціональними судженнями;
- ведення щоденника емоцій і відстеження зв'язку між думками, емоціями та поведінкою.

Підтримання балансу "робота – відновлення"

- розподіл часу між професійними, сімейними та особистими сферами;

- включення у щоденний розклад активностей, що приносять радість і сенс;
- планування мікропауз протягом робочого дня.

Розвиток життєстійкості

- формування навичок конструктивного подолання труднощів (coping);
- підкріплення оптимізму, надії та самоефективності;
- створення особистого «плану психологічного відновлення» після стресу.

3. Профілактика професійного вигорання

1) Своєчасна самодіагностика (за шкалами MBI або короткими опитувальниками);
2) Впровадження програм взаємопідтримки (“peer-to-peer”) між колегами;
3) Чергування видів діяльності -розумової, творчої, фізичної;
4) Регулярні супервізії або групи професійної рефлексії для обговорення складних випадків;
5) Визнання меж власних ресурсів і право на відпочинок без почуття провини.

4. Методичні поради для психологів і керівників

- Впроваджувати короткі щотижневі тренінгові сесії на теми «Саморегуляція», «Оптимізм і стійкість», «Емоційне розвантаження».
- Використовувати інтерактивні інструменти - метафоричні карти, арттерапію, техніки колажування, Smart-щоденники.
- Розробляти індивідуальні плани професійного розвитку з компонентом “психологічне здоров’я”.
- Підтримувати цифрову культуру добробуту: обмеження інформаційного перевантаження, цифрові детокси, робочі чати без повідомлень після 19:00.

5. Очікувані результати реалізації рекомендацій

1) Реалізація запропонованих методичних рекомендацій сприятиме:
2) підвищенню рівня психологічного благополуччя дорослих працівників;

3) зниженню проявів професійного стресу та вигорання;
4) формуванню позитивного емоційного клімату в колективі;
5) розвитку усвідомленості, емоційної стабільності та адаптивності;
6) покращенню якості професійної діяльності й загального життєвого задоволення.

Узагальнюючи результати, можна стверджувати, що психологічне благополуччя дорослих фахівців є багатовимірним утворенням, яке формується під впливом особистісних, професійних і соціально-організаційних чинників. Запропоновані методичні рекомендації спрямовані на розвиток як індивідуальних ресурсів, так і підтримку сприятливого психологічного середовища у трудовому колективі.

Організаційно-психологічні умови (позитивний мікроклімат, управлінська підтримка, наявність внутрішніх сервісів психологічної допомоги) забезпечують відчуття безпеки та залученості працівників. Індивідуальні стратегії, зокрема розвиток саморегуляції, усвідомленості, стресостійкості, допомагають особистості краще адаптуватися до професійних викликів і підтримувати внутрішню рівновагу.

Профілактика професійного вигорання має відбуватися системно - через регулярні рефлексивні практики, колегіальну підтримку та формування культури відкритого спілкування в команді. Для керівників і психологів важливо не лише надавати консультативну допомогу, а й формувати середовище, у якому благополуччя сприймається як стратегічна цінність закладу.

Таким чином, реалізація цих рекомендацій сприятиме підвищенню рівня психологічного благополуччя дорослих, покращенню емоційної стабільності, зниженню рівня стресу, підвищенню командної згуртованості й ефективності професійної діяльності. Це набуває особливої актуальності в умовах воєнного стану, коли підтримка психоемоційного ресурсу педагогів і фахівців стає запорукою стійкості освітнього середовища та суспільства загалом.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі кваліфікаційної роботи здійснено теоретичне обґрунтування, розроблення, експериментальну перевірку та практичну інтерпретацію психологічної програми підтримки та розвитку психологічного благополуччя дорослих у професійній діяльності. Проведена робота дозволила поглибити розуміння того, яким чином цілеспрямовані психологічні інтервенції здатні підвищувати рівень емоційної стійкості, саморегуляції, професійної мотивації та суб'єктивного благополуччя дорослих у складних соціальних умовах.

Розроблена програма ґрунтується на інтеграції сучасних психологічних підходів, серед яких:

- модель PERMA М. Селігмана, що визначає структурні домени flourishing;
- теорія самодетермінації Е. Десі та Р. Раяна, яка підкреслює роль автономії, компетентності та пов'язаності у формуванні внутрішньої мотивації;
- концепція психологічного капіталу Ф. Лютанса, яка розкриває механізми розвитку оптимізму, життєстійкості, надії й самоефективності;
- модель JD–R, що обґрунтовує баланс професійних вимог і ресурсів;
- гуманістична парадигма А. Маслоу та К. Роджерса, де центральним виступає особистісне зростання, самоактуалізація й емоційна автентичність.

Таке поєднання теоретичних основ забезпечило системність програми та її здатність впливати на декілька ключових рівнів функціонування особистості: емоційний, когнітивний, поведінковий, мотиваційний та соціально-комунікативний.

Програма включала вісім тематичних модулів, спрямованих на розвиток усвідомленості, емоційної регуляції, навичок подолання стресу, оптимізму,

смислотворення й ресурсного мислення. Практичні заняття охоплювали майндфулнес-техніки, елементи когнітивно-поведінкової терапії, арттерапевтичні методи, вправи на рефлексію, роботу з цінностями та розвиток навичок підтримувальної взаємодії в колективі.

Програма мала циклічну структуру, що включала:

1. *діагностичний етап* (визначення вихідного рівня благополуччя, тривожності, вигорання);
2. *формувальний етап* (тренінги, практики, розвивальні вправи);
3. *рефлексивно-підтримувальний етап* (аналіз індивідуальної динаміки, формування навичок перенесення результатів у повсякденну діяльність).

Важливо, що програма реалізовувалась у довірчому, безпечному середовищі, з дотриманням принципів добровільності, конфіденційності, емпатійності та суб’єктності кожного учасника.

Повторна діагностика після завершення тренінгової програми показала, що в учасників відбулися суттєві й статистично значущі позитивні зміни за всіма ключовими показниками психологічного благополуччя.

Підвищилися рівні:

- самоприйняття,
- автономії,
- управління середовищем,
- цілеспрямованості,
- особистісного зростання,
- позитивних взаємин.

Ці зміни свідчать про посилення внутрішньої стійкості, відчуття компетентності та здатності до конструктивної поведінки у складних умовах.

Зростання показників самопочуття, активності та настрою засвідчує відновлення емоційного тонусу, підвищення життєвої енергійності та зменшення впливу накопиченого стресу.

Спостерігалося зниження як реактивної, так і особистісної тривожності, що свідчить про зменшення внутрішнього напруження та покращення здатності до емоційної саморегуляції. Також зменшилися показники емоційного виснаження та редукції професійних досягнень за MBI, що є прямим маркером ефективності програми з профілактики вигорання.

Учасники відзначили відновлення почуття професійного сенсу, підвищення мотиваційної залученості та покращення взаємодії з колегами.

Ефективність програми підтверджує доцільність її впровадження у практику психологічного супроводу працівників освітньої, соціальної, медичної, управлінської сфер, особливо в умовах підвищеної стресогенності. Результати демонструють, що комплексні психологічні програми позитивно впливають не лише на окремі емоційні стани, а й на цілісне функціонування особистості.

Запропоновані методичні рекомендації можуть бути покладені в основу:

- тренінгів із розвитку емоційної компетентності;
- програм профілактики емоційного вигорання;
- систем професійної підтримки персоналу;
- моделей управлінської взаємодії, орієнтованої на психологічну безпеку.

Результати розділу однозначно підтверджують, що психологічне благополуччя дорослих є динамічним утворенням, рівень якого можна цілеспрямовано підвищувати через системні психологічні інтервенції. Реалізована програма сприяла покращенню емоційної стійкості, зниженню тривожності, оптимізації саморегуляції, відновленню внутрішніх ресурсів і зростанню професійної ефективності.

Таким чином, розділ 3 продемонстрував практичний результат дослідження: від теоретичних положень і констатувальної діагностики - до реальних позитивних змін у стані та функціонуванні учасників, що підтверджує актуальність, наукову обґрунтованість і практичну цінність розробленої програми.

ВИСНОВКИ

Відповідно до сформульованої мети та завдань у процесі дослідження було отримано науково обґрунтовані результати, які дозволили комплексно розкрити структуру феномену психологічного благополуччя, визначити чинники його формування, емпірично описати його прояви у професійному середовищі та розробити дієві шляхи підвищення цього стану.

У роботі систематизовано та узагальнено провідні теоретичні моделі психологічного благополуччя, представлені в гуманістичній, позитивній, когнітивній та організаційній психології.

Встановлено, що психологічне благополуччя є багатовимірною інтегральною характеристикою, яка включає емоційні, когнітивні, мотиваційні, поведінкові та соціально-психологічні компоненти. Гедоністичний підхід (Е. Дінер) описує благополуччя через задоволеність життям та домінування позитивних емоцій. Евдемонічний підхід (К. Ріфф) пов’язує його з особистісним розвитком, автономією, самоприйняттям і реалізацією життєвого потенціалу. Модель М. Селігмана PERMA демонструє багатофакторну природу flourishing — «процвітання» особистості. Узагальнення показало, що психологічне благополуччя є динамічним феноменом, який забезпечує конструктивне функціонування особистості, її адаптаційні можливості, професійну стійкість, емоційний баланс і здатність до самореалізації.

На основі аналізу наукових джерел визначено чотири групи чинників, які впливають на рівень психологічного благополуччя:

- внутрішньоособистісні (самооцінка, оптимізм, стресостійкість, самоефективність);
- міжособистісні (соціальна підтримка, якість взаємин, психологічна безпека у колективі);
- організаційно-професійні (умови праці, стиль керівництва, ресурси роботи, баланс навантаження);

- соціально-культурні й макроконтекстні (соціальна стабільність, умови війни, економічні й культурні фактори).

Підкреслено, що в умовах воєнного стану особливого значення набувають соціальна підтримка, адаптивність, життєстійкість і рефлексивність, оскільки саме вони виступають буфером стресових впливів і забезпечують ресурс професійної ефективності.

Емпіричне дослідження, проведене серед педагогічних працівників закладу дошкільної освіти, дозволило встановити, що загальний рівень психологічного благополуччя більшості респондентів перебуває на середньому рівні із тенденцією до високого. Найбільш розвиненими є компоненти:

- позитивні взаємини з іншими;
- цілеспрямованість;
- особистісне зростання.

Виявлено зниження автономії та самоприйняття, а також підвищений рівень тривожності у частини учасників, що може бути пов’язано з професійними стресорами, емоційною перевтомою та умовами воєнної нестабільності.

Кореляційний аналіз показав наявність прямих позитивних зв’язків між психологічним благополуччям та ключовими індикаторами професійної ефективності: самопочуттям, активністю, настроєм, задоволеністю працею. Негативні кореляції встановлено з показниками тривожності, емоційного виснаження та редукції професійних досягнень. Це свідчить, що благополуччя виступає системним регулятором професійної діяльності: воно підсилює мотивацію, залученість, стійкість до стресу та конструктивність взаємодії.

Таким чином, психологічне благополуччя є провідною умовою професійної ефективності, а його зниження призводить до погіршення продуктивності та емоційної стабільності працівників.

На основі теоретичного аналізу й результатів констатувального етапу створено комплексну програму розвитку психологічного благополуччя дорослих, яка включала блоки:

- розвитку усвідомленості та саморегуляції;
- профілактики стресу та емоційного вигорання;
- формування позитивного мислення та оптимізму;
- відновлення життєвих смислів;
- розвитку навичок соціальної підтримки та командної взаємодії.

Експериментальна перевірка показала статистично значущі позитивні зміни у стані учасників:

- зростання показників благополуччя за всіма шкалами К. Ріфф;
- зменшення рівня тривожності;
- підвищення самопочуття, настрою й активності;
- зниження проявів емоційного виснаження.

Це підтверджує ефективність програми та доводить можливість цілеспрямованого підвищення психологічного благополуччя через системні психологічні інтервенції.

Психологічне благополуччя є динамічним і багатовимірним феноменом, що визначає здатність дорослої особистості ефективно функціонувати в професійному, соціальному та особистісному вимірах. Результати теоретичного та емпіричного аналізу підтверджують, що високий рівень благополуччя забезпечує адаптивність, стресостійкість, професійну продуктивність, мотивацію досягнення й здатність до творчої самореалізації.

Отримані результати демонструють можливість формування та підтримки психологічного благополуччя за допомогою комплексних програм психологічного супроводу, спрямованих на розвиток внутрішніх ресурсів, профілактику емоційного вигорання й удосконалення умов професійної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бочелюк В. Й., Бочелюк Ю. В. Психологія стресу і копінг-поведінки. Київ: Центр учбової літератури, 2019. 268 с. (ISBN 978-617-673-786-4).
2. Гуменюк О. М. Психологічна стійкість як чинник професійної ефективності. *Актуальні проблеми психології*. 2020. Вип. 17. С. 45–51.
3. Жуковська Л. С., Трошіхіна Є. Г. Шкала психологічного благополуччя К. Ріфф. Психологічний журнал. 2011. Т. 32, № 2. С. 82–93.
4. Іванова О. С., Карамушка Л. М. Психологічне благополуччя освітнього персоналу: виміри та індикатори. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2021. № 1–2. С. 5–17. DOI: 10.31108/2.2021.1.1
5. Карамушка Л. М. (ред.). Технології забезпечення психічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах війни та післявоєнного відновлення. Київ : Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2024. 288 с. (інституційне видання)
6. Ковальчук О. О. Психологічні умови збереження емоційної стійкості педагогів. Київ : Наук. світ, 2023. 176 с.
7. Максименко С. Д. Психологія особистості: сучасні підходи. Київ : Либідь, 2021. 312 с.
8. Ніколаєнко О. В. Психологічне благополуччя і емоційне вигорання педагога. *Педагогічна освіта*. 2023. № 4. С. 34–40.
9. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія особистості і групи. Івано-Франківськ : Плай, 2021. 360 с.
10. Панок В. Г. Психологія освітнього середовища: монографія. Київ : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2020. 292 с.
11. Петровська І. Л. Психологічне благополуччя як умова самореалізації особистості. *Психологічні перспективи*. 2021. Вип. 38. С. 123–132.
12. Ралітна Ю.О., Сингаївська І.В. Негативні психічні стани особистості в кризових життєвих ситуаціях. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку:

тези доповідей III Міжнародної конференції (Київ, 02 грудня 2021 р.). К.: Університет "КРОК", 2021. С. 304 –308.

13. Савчин М. Психологічне здоров'я людини: сутність, структура, механізми. Київ : Світ, 2018. 312 с.
14. Сингаївська І.В., Архипчук І.В. Особливості дослідження взаємодії та ділового спілкування в колективі фінансової служби організації. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2022. № 3-4 (27). С. 142–148. – DOI https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.14 http://www.orgpsy-journal.in.ua/index.php/opep/article/view/370
15. Сингаївська І.В., Довгань І.Л. Психологічні засоби профілактики та подолання синдрому «професійного вигорання» у фахівців ЗМІ. *Вчені записки Університету «КРОК»,* 2022. № 2 (66). С. 184–191. - DOI https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-66-184-191
16. Сингаївська І.В. Проблема оцінювання професійної успішності викладача вищого навчального закладу. *Психологічні перспективи.* Луцьк: Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки. Вип. 26. 2015. С.264–274.
17. Трофименко А. Я., Сингаївська І. В. Причини вибору професії. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: тези доповідей V Міжнародної конференції (Київ, 7 грудня 2023 р.). Київ: Університет "КРОК", 2023.
18. Шевченко Н. Ф. Психологічна підтримка особистості в умовах стресу. Київ : Педагогічна думка, 2020. 240 с.
19. Яворська Т. І. Психологічне благополуччя особистості як предмет сучасних досліджень. *Проблеми сучасної психології*. 2021. № 3. С. 23–29
20. Bakker A. B., Demerouti, E. Job Demands–Resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2017. 22(3). P. 273–285. DOI: 10.1037/ocp0000056.

21. Bakker A. B., Demerouti E. The Job Demands–Resources model: State of the art *Journal of Managerial Psychology*. 2007. 22(3). P. 309–328. DOI: 10.1108/02683940710733115.
22. Bartlett L., Martin A., Neil, A., Memish, K., Otahal, P., Kilpatrick, M., Sanderson, K. A systematic review and meta-analysis of workplace mindfulness training RCTs. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2019. 24(1). P. 108–126. DOI: 10.1037/ocp0000146.
23. Bieling P. J., McCabe R. E., Antony, M. M. *Cognitive-Behavioral Therapy in Groups*. 2nd ed. New York: Guilford, 2013. ISBN: 9781462513953.
24. Butler J., Kern M. L. The PERMA-Profiler: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*. 2016. 6(3). P. 1–48. DOI: 10.5502/ijw.v6i3.526.
25. Christian M. S., Garza A. S., Slaughter J. E. Work engagement: A quantitative review and test of relations with performance. *Personnel Psychology*. 2011. 64(1). P. 89–136. DOI: 10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x.
26. Cooper C. L., Leiter M. P. (Eds.). *The Routledge Companion to Wellbeing at Work*. London: Routledge, 2021. DOI: 10.4324/9780429299177.
27. Csikszentmihalyi M. *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper Perennial, 1990. 303 p.
28. Deci E. L., Ryan R. M. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*. 2000. 55(1). P. 68–78. DOI: 10.1037/0003-066X.55.1.68.
29. Diener E., Lucas R. E., Oishi, S. Advances and open questions in the science of subjective well-being. *Nature Human Behaviour*. 2018. 2(4). P. 253–260. DOI: 10.1038/s41562-018-0307-6.
30. Diener E., Suh E. M., Lucas, R. E., Smith, H. L. Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*. 1999. 125(2). P. 276–302. DOI: 10.1037/0033-2909.125.2.276.

31. Diener E., Wirtz D., Tov W. et al. New measures of well-being: Flourishing Scale and SPANE. *Social Indicators Research*. 2010. 97(2). P. 143–156. DOI: 10.1007/s11205-009-9493-y.
32. Edmondson A. C. Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*. 1999. 44(2). P. 350–383. DOI: 10.2307/2666999.
33. Fredrickson B. L. The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory. *American Psychologist*. 2001. 56(3). P. 218–226. DOI: 10.1037/0003-066X.56.3.218.
34. Fredrickson B. L., Joiner, T. Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological Science*. 2002. 13(2). P. 172–175. DOI: 10.1111/1467-9280.00431.
35. Good D. J., Lyddy C. J., Glomb T. M., et al. Contemplating mindfulness at work: An integrative review. *Journal of Management*. 2016. 42(1). P. 114–142. DOI: 10.1177/0149206315617003.
36. Huppert F. A., So T. T. C. Flourishing across Europe: Application of a new conceptual framework for defining well-being. *Social Indicators Research*. 2013. 110(3). P. 837–861. DOI: 10.1007/s11205-011-9966-7.
37. Hülsheger U. R., Alberts H. J., Feinholdt A., Lang J. W. Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 2013. 98(2). P. 310–325. DOI: 10.1037/a0031313.
38. Judge T. A., Thoresen C. J., Bono J. E., Patton G. K. The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*. 2001. 127(3). P. 376–407. DOI: 10.1037/0033-2909.127.3.376.
39. Kahneman D., Tversky A. Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*. 1979. 47(2). P. 263–291. DOI: 10.2307/1914185.
40. Kern M. L., Seligman M. E. P. Building the PERMA+ framework: *The Oxford Handbook of Positive Psychology*. 3rd ed. Oxford: OUP, 2021. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199396511.013.34.

41. Keyes C. L. M. The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*. 2002. 43(2). P. 207–222. DOI: 10.2307/3090197.
42. Kuyken W., Warren F., Taylor R. S., et al. Efficacy of mindfulness-based cognitive therapy… *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 2016. 84(11). P. 1007–1016. DOI: 10.1037/ccp0000172.
43. Lomas T., Medina J. C., Ivtzan I., et al. Mindfulness-based interventions in the workplace: An integrative review. *Frontiers in Psychology*. 2017. 8:1538. DOI: 10.3389/fpsyg.2017.01538.
44. Luthans F., Avolio B. J., Avey J. B., Norman S. M. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*. 2007. 60(3). P. 541–572. DOI: 10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x.
45. Lyubomirsky S., King L., Diener E. The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*. 2005. 131(6). P. 803–855. DOI: 10.1037/0033-2909.131.6.803.
46. Maslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*. 1981. 2(2). P. 99–113. DOI: 10.1002/job.4030020205.
47. Nielsen K., Miraglia M. What works for whom in which circumstances? On behalf of job crafting interventions. *Human Relations*. 2017. 70(9). P. 1105–1127. DOI: 10.1177/0018726716671417.
48. OECD. *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being*. Paris: OECD, 2013. DOI: 10.1787/9789264191655-en.
49. Park N. Character strengths: Research and practice. *Journal of College & Character*. 2009. 10(4). P. 1–3. DOI: 10.2202/1940-1639.1042.
50. Peterson C., Seligman M. E. P. *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. Oxford: OUP, 2004. 800 p.

51. Robertson I. T., Cooper C. L. Well-being, productivity and happiness at work. *Employee Relations*. 2011. 33(3). P. 229–236. DOI: 10.1108/01425451111121732.
52. Ryff C. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1989. 57(6). P. 1069–1081. DOI: 10.1037/0022-3514.57.6.1069.
53. Ryff C. D., Keyes C. L. M. The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995. 69(4). P. 719–727. DOI: 10.1037/0022-3514.69.4.719.
54. Salgado J. F., Blanco S., Viswesvaran, C. Subjective well-being and job performance: Meta-analytic evidence. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 2013. 29(3). P. 125–130. DOI: 10.5093/tr2013a18.
55. Schaufeli W. B., Bakker A. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*. 2004. 25(3). P. 293–315. DOI: 10.1002/job.248.
56. Seligman M. E. P. *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. New York: Free Press, 2011. 368 p.
57. Sheldon K. M., King L. Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*. 2001. 56(3). P. 216–217. DOI: 10.1037/0003-066X.56.3.216.
58. Snyder C. R., Lopez S. J. (Eds.). *The Oxford Handbook of Positive Psychology*. 3rd ed. Oxford: OUP, 2021. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199396511.001.0001.
59. Tenney E. R., Poole J. M., Diener E. Does positivity enhance work performance?. *Research in Organizational Behavior*. 2016. 36. P. 27–54. DOI: 10.1016/j.riob.2016.10.002.
60. VanderWeele T. J. On the promotion of human flourishing. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 2017. 114(31). P. 8148–8156. DOI: 10.1073/pnas.1702996114.
61. Vázquez C., Rahona J. J., Gómez D., et al. Psychological well-being and health: Contributions of positive psychology. *Annuary of Clinical and Health Psychology*. 2009. 5. P. 15–27.

62. Vonderlin R., Kleindienst N., Alpers G. W., et al. Mindfulness-Based Programs in the Workplace: A meta-analysis. *Mindfulness*. 2020. 11(7). P. 1579–1598. DOI: 10.1007/s12671-020-01328-3.
63. Warr P., Nielsen K., Taris T. W. Well-being and work performance. *Handbook of Work and Organizational Psychology*. 2018. DOI: 10.1002/9781118972472.ch18.
64. WHO & ILO. *Mental health at work: Policy brief*. Geneva: WHO, 2022. ISBN: 978-92-4-005794-4.
65. WHO. *Guidelines on mental health at work*. Geneva: WHO, 2022.

Додаток А

Анкета для дослідження психологічного благополуччя дорослих у професійній діяльності

Мета: виявити суб'єктивні уявлення працівників про рівень власного психологічного благополуччя, емоційний стан, задоволеність професійною діяльністю та чинники, які на нього впливають.

Інструкція: анкета є анонімною. Просимо Вас щиро відповісти на запитання, позначаючи обраний варіант або вписуючи коротку відповідь. Отримані результати будуть використані лише у наукових цілях.

I. Загальні відомості

1. Вік: _____
2. Стать: □ чоловіча □ жіноча
3. Посада: _____
4. Стаж роботи: □ до 5 років □ 6–10 років □ понад 10 років
5. Освітній рівень: □ бакалавр □ магістр □ інший: _____

II. Емоційний та когнітивний стан

6. Як часто Ви відчуваєте емоційне виснаження на роботі?
   □ майже ніколи □ рідко □ іноді □ часто □ дуже часто
7. Як би Ви оцінили свій загальний настрій протягом останніх двох тижнів?
   □ переважно позитивний □ нейтральний □ переважно негативний
8. Чи відчуваєте Ви задоволення від виконання своїх професійних обов'язків?
   □ завжди □ переважно так □ іноді □ рідко □ ніколи
9. Наскільки Ви впевнені у своїй професійній компетентності?
   □ повністю впевнений(а) □ радше впевнений(а) □ не зовсім □ важко сказати

III. Соціально-психологічні чинники

10. Який рівень підтримки з боку колег Ви відчуваєте?
    □ дуже високий □ достатній □ низький □ відсутній
11. Як Ви оцінюєте взаємини з керівництвом?
    □ партнерські □ нейтральні □ напружені □ конфліктні
12. Чи відчуваєте Ви можливість вільно висловлювати свої думки на роботі?
    □ завжди □ іноді □ рідко □ ніколи

IV. Психологічне благополуччя (самооцінка)

13. Я задоволений(а) своїм життям у цілому.
    □ повністю згоден(а) □ радше згоден(а) □ не зовсім □ не згоден(а)
14. Я маю чіткі життєві цілі та прагну їх досягти.
    □ так □ частково □ ні
15. Я відчуваю, що моя робота має сенс.
    □ завжди □ часто □ іноді □ рідко □ ніколи
16. Я можу ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями.
    □ так □ частково □ ні

V. Відкрите запитання

17. Що, на Вашу думку, найбільше впливає на Ваше психологічне благополуччя в професійній діяльності?

---

18. Які зміни, на Вашу думку, могли б покращити Ваш емоційний стан і задоволення роботою?

Дякуємо за участь!

Додаток Б

Опитувальник суб’єктивного психологічного благополуччя дорослих (адаптовано за К. Ріфф)

Мета: оцінити рівень усвідомлення та задоволеності різними аспектами власного життя.
Інструкція: нижче наведено твердження, що описують різні сторони Вашого життя. Прочитайте кожне твердження і визначте, наскільки воно відповідає Вашим відчуттям. Позначте відповідь за 6-бальною шкалою:
1 -зовсім не згоден(а) 2 -скоріше не згоден(а) 3 -частково згоден(а)
4 -радше згоден(а) 5 -згоден(а) 6 -повністю згоден(а)

I. Позитивні взаємини з іншими

1. У моєму житті є люди, з якими я почуваюся по-справжньому близько.
2. Я можу відверто ділитися своїми почуттями з іншими.
3. Мені важко підтримувати довготривалі дружні стосунки. (–)
4. Я відчуваю турботу і підтримку від колег та друзів.

II. Автономія

5. Я приймаю власні рішення, не піддаючись тиску оточення.
6. Думка інших людей занадто сильно впливає на мої дії. (–)
7. Я можу залишатися собою навіть у складних ситуаціях.

III. Управління середовищем

8. Я здатен(на) ефективно планувати свій час і діяльність.
9. Мені вдається створювати комфортне середовище для життя.
10. Я часто відчуваю, що зовнішні обставини керують мною. (–)

IV. Особистісне зростання

11. Я постійно відкриваю для себе щось нове.
12. Я відчуваю, що розвиваюся як особистість.
13. Мені здається, що я зупинив(ла) свій розвиток. (–)

V. Цілі в житті

14. Моє життя має чіткий сенс і напрям.
15. Я розумію, що хочу досягти у майбутньому.
16. Іноді мені здається, що моє життя позбавлене мети. (–)

VI. Самоприйняття

17. Я задоволений(а) тим, хто я є.
18. Мені важко прийняти свої помилки й недоліки. (–)
19. Загалом я почуваюся комфортно у власній шкірі.

Обробка результатів:

- Підраховуються бали за кожною шкалою (з урахуванням реверсивних пунктів).
- Вищі показники свідчать про вищий рівень психологічного благополуччя.
- Можна обчислити середнє арифметичне по кожній шкалі та загальний індекс благополуччя (PWB Index).

Додаток В

Методика діагностики професійного вигорання (Maslach Burnout Inventory, MBI)

Мета: діагностика рівня професійного вигорання, включає три шкали:
1) емоційне виснаження;
2) деперсоналізація;
3) редукція особистісних досягнень.

Інструкція: ознайомтеся з кожним твердженням і визначте, як часто Ви відчуваєте описаний стан.

Шкала оцінювання:
0 – ніколи
1 – кілька разів на рік
2 – раз на місяць
3 – кілька разів на місяць
4 – раз на тиждень
5 – кілька разів на тиждень
6 – щодня

1. Я відчуваю емоційне спустошення від своєї роботи
2. Після роботи я почуваюся виснаженим(ою)
3. Вранці я відчуваю втому і небажання йти на роботу
4. Я легко розумію почуття людей, з якими працюю
5. Я став(ла) ставитися до людей більш формально та відсторонено
6. Робота з людьми забирає у мене надто багато сил
7. Я ефективно вирішую проблеми людей, з якими працюю
8. Я почуваюся емоційно виснаженим(ою)
9. Я відчуваю, що став(ла) більш черствим(ою) до людей
10. Я боюся, що ця робота робить мене емоційно жорстким(ою)
11. Я легко знаходжу спільну мову з людьми
12. Я відчуваю себе повністю виснаженим(ою)
13. Мені здається, що я надто багато працюю
14. Я почуваюся байдужим(ою) до того, що відбувається з людьми
15. Я працюю з людьми із задоволенням
16. Після спілкування з людьми я почуваюся спустошеним(ою)
17. Я легко створюю атмосферу довіри
18. Я відчуваю себе сповненим(ою) енергії
19. Я досяг(ла) багатьох важливих результатів у своїй роботі
20. Я відчуваю, що люди звинувачують мене у своїх проблемах
21. Я впевнений(а), що можу позитивно впливати на життя інших
22. Я відчуваю емоційне вигорання

Додаток Г

Методика діагностики рівня тривожності (Ч. Спілбергер – Ю. Ханін)

Мета: оцінювання рівня ситуативної (реактивної) та особистісної тривожності.

Інструкція: Прочитайте кожне твердження та оцініть, як Ви почуваєтеся в даний момент.

Шкала оцінювання:
1 – зовсім ні
2 – мабуть, ні
3 – мабуть, так
4 – дуже так

Частина І. Шкала ситуативної тривожності (СТ)

1. Я спокійний(а)
2. Мені нічого не загрожує
3. Я напружений(а)
4. Я відчуваю жаль
5. Я почуваюся вільно
6. Я засмучений(а)
7. Мене хвилюють можливі невдачі
8. Я відчуваю душевний спокій
9. Я тривожний(а)
10. Я відчуваю внутрішнє задоволення
11. Я впевнений(а) у собі
12. Я нервую
13. Я не знаходжу собі місця
14. Я збуджений(а)
15. Я не відчуваю скутості
16. Я задоволений(а)
17. Я стурбований(а)
18. Я надто збуджений(а) і мені не по собі
19. Мені радісно
20. Мені приємно

Частина ІІ. Шкала особистісної тривожності (ОТ)

Шкала оцінювання:
1 – майже ніколи
2 – іноді
3 – часто
4 – майже завжди

21. Я відчуваю задоволення
22. Я швидко втомлююся
23. Я легко можу заплакати
24. Я хотів(ла) б бути таким(ою) же щасливим(ою), як і інші
25. Я часто програю через те, що не можу швидко прийняти рішення
26. Я відчуваю себе бадьорим(ою)

27. Я спокійний(а), холоднокровний(а) і зібраний(а)
28. Очікувані труднощі зазвичай дуже турбують мене
29. Я надто переймаюся дрібницями
30. Я буваю щасливим(ою)
31. Я все приймаю близько до серця
32. Мені не вистачає впевненості в собі
33. Я почуваюся безпорадним(ою)
34. Я намагаюся уникати критичних ситуацій
35. У мене буває хандра
36. Я задоволений(а)
37. Іноді мені здається, що я ні на що не здатний(а)
38. Я сильно переживаю через дрібниці
39. Я буваю настільки схвильований(а), що не можу заснути
40. Я зазвичай спокійний(а)

Додаток Д

Методика САН (Самопочуття, Активність, Настрій)

Інструкція:
Оцініть свій стан на даний момент. У кожному рядку між двома протилежними характеристиками оберіть число, яке найбільше відповідає Вашому самопочуттю.

Шкала оцінювання:
3 – 2 – 1 – 0 – 1 – 2 – 3

Самопочуття (С)
1. Самопочуття хороше — Самопочуття погане
2. Почуваюся сильним — Почуваюся слабким
3. Бадьорий — Втомлений
4. Повний сил — Знесилений
5. Здоровий — Хворий
6. Відпочилий — Виснажений
7. Свіжий — Змучений
8. Добре почуваюся — Погано почуваюся
9. Фізично комфортно — Фізично некомфортно
10. Життєздатний — Ослаблений

Активність (А)
1. Активний — Пасивний
2. Рухливий — Малорухливий
3. Швидкий — Повільний
4. Працездатний — Непрацездатний
5. Енергійний — Млявий
6. Діяльний — Бездіяльний
7. Зібраний — Розсіяний
8. Уважний — Неуважний
9. Працюю з бажанням — Працюю без бажання
10. Ініціативний — Безініціативний

Настрій (Н)
1. Веселий — Сумний
2. У гарному настрої — У поганому настрої
3. Радісний — Пригнічений
4. Оптимістичний — Песимістичний
5. Задоволений — Незадоволений
6. Спокійний — Напружений
7. Врівноважений — Збуджений
8. Щасливий — Нещасливий
9. Позитивний — Негативний
10. Життєрадісний — Апатичний