

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ
ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

**Факультет управління персоналом, соціології та психології
Кафедра педагогіки та психології**

**ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА «ЕКОНОМІЧНА ТА
СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ»**

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність 053 Психологія

Форма навчання: очна (денна)

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

**на тему «ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ОСІБ З РІЗНИМИ
ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ДОБРОБУТУ»**

Здобувачки Белицької Олександри Олександрівни

(підпис)

Науковий керівник: старший викладач Лавриненко Д.Г.

(підпис)

**Робота допущена до захисту перед Екзаменаційною
комісією (ЕК) з атестації здобувачів вищої освіти**

Завідувачка кафедри: _____
(науковий ступінь, учене звання, ПІБ)

(підпис)

Київ 2026

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО ДОБРОБУТУ	
1.1. Професійне вигорання як психологічний феномен.....	6
1.2. Психологічний добробут особистості та його структурні характеристики..	13
1.3. Взаємозв'язок професійного вигорання та психологічного добробуту.....	20
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОСІБ З РІЗНИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ДОБРОБУТУ	
2.1. Програма та організація емпіричного дослідження.....	28
2.2. Методичний інструментарій емпіричного дослідження.....	32
2.3. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження.....	36
ВИСНОВКИ.....	59
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	62
ДОДАТКИ.....	66

ВСТУП

Актуальність дослідження. У сучасних умовах зростання професійних навантажень, високих темпів життя та соціально-економічної нестабільності проблема професійного вигорання набуває особливої актуальності. Професійне вигорання негативно впливає не лише на ефективність професійної діяльності, а й на психологічне благополуччя особистості, її емоційний стан, мотивацію та якість життя загалом. В умовах сучасної України, яка перебуває у стані тривалих соціальних викликів, питання збереження психологічного здоров'я працюючого населення є надзвичайно важливим. Особливої значущості набуває дослідження професійного вигорання з урахуванням індивідуальних характеристик психологічного благополуччя, що може стати основою для розроблення ефективних профілактичних і корекційних заходів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема професійного вигорання та психологічного добробуту привертає значну увагу вітчизняних і зарубіжних науковців. Теоретичні засади дослідження професійного вигорання були закладені у працях Г. Фройденбергера, який одним із перших описав феномен «burnout», а також К. Масlach і С. Джексон, які розробили його трикомпонентну модель, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень. Подальший розвиток досліджень професійного вигорання представлено у працях Дж. Грінберга, Дж. Барона, О. Чабана, О. Хаустової, В. Омеляновича та інших авторів, які вивчали чинники, механізми розвитку, прояви та наслідки цього явища.

Питання психологічного добробуту висвітлено у працях К. Ріфф, яка запропонувала одну з найбільш відомих моделей психологічного добробуту, а також М. Селігмана, Е. Дінера, К. Кейеса та інших представників позитивної психології. У їхніх дослідженнях психологічний добробут розглядається як важливий показник позитивного функціонування особистості, що охоплює самоприйняття, особистісне зростання, автономію, життєві цілі, позитивні взаємини та задоволеність життям.

Окрему увагу науковці приділяють вивченню взаємозв'язку професійного вигорання та психологічного добробуту. У роботах зарубіжних і вітчизняних дослідників наголошується, що психологічний добробут може виступати важливим внутрішнім ресурсом особистості, який сприяє збереженню психологічної стійкості та зниженню ризику розвитку професійного вигорання. Водночас проблема особливостей професійного вигорання осіб із різними характеристиками психологічного добробуту потребує подальшого емпіричного вивчення, що й зумовило вибір теми даного дослідження.

Об'єкт дослідження: професійне вигорання особистості.

Предмет дослідження: професійне вигорання осіб з різними характеристиками психологічного добробуту.

Мета дослідження: дослідити та розкрити особливості професійного вигорання осіб з різними характеристиками психологічного добробуту.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати сучасні наукові підходи до розуміння феномену професійного вигорання та психологічного добробуту особистості.
2. Теоретично обґрунтувати взаємозв'язок між рівнем професійного вигорання та структурними компонентами психологічного добробуту.
3. Організувати та провести емпіричне дослідження особливостей професійного вигорання осіб з різними характеристиками психологічного добробуту.
4. Визначити характер і силу зв'язків між показниками професійного вигорання та компонентами психологічного добробуту.
5. Узагальнити результати дослідження та сформулювати висновки щодо впливу психологічного добробуту на рівень професійного вигорання.

Методи дослідження:

теоретичні: аналіз, синтез, систематизація, порівняння та узагальнення наукових джерел.

емпіричні:

1. Опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання (Чабан О, Хаустова О, Омелянович В.)
2. Короткий багатовимірний опитувальник професійного процвітання «PERMA-Profiler на робочому місці» (Martin Elias Peter Seligman; україномовна адаптація — Денис Лавриненко)
3. Питальник експрес-оцінювання психологічного благополуччя (Наталія Шишко)
4. Шкала задоволеності життям Е.Дінера (Satisfaction With Life Scale, Edward Francis Diener, Robert A. Emmons, Randy J. Larsen, Sharon Griffin, адаптація - В.Олефіра та В.Боснюка)

математико-статистичні: відсотковий аналіз, описові статистики, кореляційний та порівняльний аналіз засобами jamovi 2.6.44

Структура роботи. Кваліфікаційна бакалаврська робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. У першому розділі розкрито теоретичні засади дослідження професійного вигорання та психологічного добробуту. У другому розділі представлено організацію емпіричного дослідження, охарактеризовано вибірку й методичний інструментарій, а також здійснено аналіз та інтерпретацію отриманих результатів за допомогою описової статистики, відсоткового аналізу, кореляційного аналізу та порівняльного аналізу. Список використаних джерел налічує 49 найменувань. Робота містить 18 таблиць і 4 додатки. Основний зміст роботи викладено на 60 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО ДОБРОБУТУ

1.1 Професійне вигорання як психологічний феномен

Сучасна професійна діяльність усе частіше характеризується високими темпами роботи, необхідністю оперативно пристосовуватися до змін, приймати відповідальні рішення та постійно підтримувати активний контакт із колегами чи клієнтами. Особливо це стосується професій, де «людина» є центром взаємодії, таких, де щоденне спілкування супроводжується наданням допомоги або емоційною підтримкою. Враховуючи це, вивчення феномену професійного вигорання набуває особливої важливості в сучасній психології, оскільки воно негативно позначається не лише на робочій ефективності, а й на психологічному стані, якості міжособистісних стосунків і загальному рівні добробуту людини [1, с. 15].

Термін «професійне вигорання» вперше з'явився у психологічній науці у другій половині XX століття й швидко став одним із центральних понять у вивченні професійного стресу. Американський психіатр Герберт Фройденбергер у 1974 році застосував слово «burnout» для позначення стану, що характеризується емоційним і фізичним виснаженням серед працівників, які надають допомогу. Автор підкреслював, що постійне перебування у стресових ситуаціях і надмірне залучення до професійної діяльності призводить до вичерпання енергії, втрати мотивації й інтересу до роботи [2, с. 160].

Подальший розвиток концепції вигорання пов'язують із дослідженнями Крістіни Маслач та Сьюзан Джексон, які відзначили синдром як поєднання трьох ключових складових: емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійних досягнень, що виникають у результаті хронічного стресу на роботі. Саме ця трикомпонентна модель є на сьогодні однією з найбільш поширених у психологічних дослідженнях.

Емоційне виснаження проявляється поступовим виснаженням внутрішніх ресурсів, постійним відчуттям втоми, емоційної порожнечі та зниженням здатності активно брати участь у виконанні професійних обов'язків. Особа втрачає можливість емоційно залучатися до роботи, що позначається на її психологічному самопочутті та продуктивності.

Деперсоналізація виявляється у формуванні байдужого або цинічного ставлення до клієнтів чи колег. Зниження професійних досягнень супроводжується почуттям неповноцінності, падінням самооцінки і переживаннями щодо власної неспроможності виконувати роботу [3, с. 107].

Велику увагу в літературі приділяють комплексному впливу різних чинників на формування професійного вигорання. Причинами його розвитку є не лише високі професійні навантаження, але й індивідуальні особливості працівника, якість соціальних взаємодій у колективі та умови організації праці [4, с. 112].

Значну роль у ризику виникнення вигорання відіграють особистісні характеристики. Зокрема, дослідники відзначають, що до групи підвищеного ризику належать особи з високою тривожністю, схильністю до перфекціонізму, підвищеною емоційною чутливістю, а також ті, хто має високий рівень відповідальності і готовність до самопожертви [5, с. 67]. Водночас психологічна стійкість, розвинені навички саморегуляції, позитивне ставлення до себе і значущий рівень психологічного благополуччя можуть виступати як захисні фактори, що знижують ймовірність вигорання.

Варто підкреслити, що вигорання не виникає миттєво, а проходить через певні етапи. На початковому рівні у людини спостерігається підвищена професійна активність, висока мотивація і емоційна залученість у роботу. Проте, якщо тривале психоемоційне напруження не супроводжується належним відновленням, це призводить до хронічної втоми, виснаження й зниження інтересу до професії [6, с. 44].

Прояви вигорання зачіпають не лише емоційно-психологічний стан, а й фізичне здоров'я. Найчастішими симптомами є постійна втома, проблеми зі сном, головні болі, зниження працездатності, емоційна нестабільність, дратівливість, апатія та втрата інтересу до роботи [7, с. 53]. Тривале перебування у такому стані може спричинити розвиток психосоматичних захворювань, тривожних і депресивних розладів, що серйозно погіршують якість життя.

Особливої уваги потребують професії, які пов'язані із значним ризиком вигорання. Найчастіше це фахівці соціономічної сфери – психологи, педагоги, медичні працівники, соціальні працівники, консультанти, рятувальники й інші, діяльність яких включає інтенсивну взаємодію з людьми і високий рівень емоційної відповідальності [8, с. 74]. Представники цих професій постійно мають контролювати власні емоції, виявляти емпатію, підтримувати клієнтів і при цьому зберігати ефективність у роботі, що створює великий психоемоційний тиск.

Проблема вигорання є особливо гострою для психологів і працівників сфери психологічної допомоги. Їхня діяльність передбачає тривалий емоційний контакт з клієнтами, переживання чужих проблем, високу ступінь емпатії та відповідальності за психологічний стан інших. Якщо відсутня можливість ефективного відновлення ресурсів, це може призвести до накопичення емоційного виснаження і формування стану вигорання [9, с. 128].

Багато спеціалістів вважають, що вигорання слід розглядати не тільки як наслідок професійної діяльності, а й як наслідок дисбалансу між вимогами робочого середовища і можливостями особистості адаптуватися та відновлюватися. Коли робочі вимоги перевищують внутрішній ресурс працівника протягом тривалого часу, відбувається виснаження психологічних сил, що виражається у зниженні емоційного комфорту, мотивації і продуктивності [10, с. 519].

Існують різні теоретичні підходи до пояснення механізмів розвитку професійного вигорання. Зокрема, ресурсна теорія розглядає цей процес як поступове вичерпання внутрішніх ресурсів через тривале професійне навантаження. Згідно з нею, людина намагається зберігати свої емоційні, фізичні та когнітивні ресурси, але при постійному дефіциті відновлення вони вичерпуються [11, с. 323].

Когнітивний підхід наголошує на суб'єктивному сприйнятті ситуації на роботі. Увага приділяється таким аспектам, як оцінка власних здібностей, професійних очікувань, самооцінки і ставлення до роботи. Якщо людина часто фіксується на невідповідності між очікуваннями і реальними результатами, це може стати причиною емоційного вигорання і розчарування [12, с. 97].

Гуманістичний підхід пов'язує вигорання з втратою сенсу в професійній діяльності, неможливістю реалізувати свої потенціали та незадоволенням базових психологічних потреб. Відсутність відчуття важливості своєї роботи і самореалізації поступово призводить до погіршення психологічного добробуту й розвитку вигорання [13, с. 1072]. Для кращого розуміння представлено таблицю 1.1, в якій узагальнено основні компоненти концепцій професійного вигорання.

Таблиця 1.1

Підходи до пояснення професійного вигорання

Підхід	Основна характеристика
Ресурсний підхід	Професійне вигорання трактується як наслідок поступового виснаження внутрішніх ресурсів особистості через тривалий стрес і навантаження.
Когнітивний підхід	Особливу увагу приділяють суб'єктивному сприйняттю професійної ситуації людиною, її очікуванням, самооцінці та оцінці власних можливостей.

Гуманістичний підхід	Вигорання асоціюється з втратою сенсу діяльності, обмеженнями в самореалізації та незадоволенням фундаментальних психологічних потреб.
----------------------	--

У сучасній психології професійне вигорання розглядається як процес із певною динамікою, що розвивається поступово. Однією з широко поширених моделей є концепція американських вчених Джозефа Грінберга та Джерольда Барона, які описують п'ять послідовних стадій цього явища: ентузіазм, стагнація, фрустрація, апатія та повне емоційне виснаження [14, с. 102].

На початку людина характеризується високою мотивацією, активністю та прагненням до значних професійних успіхів. Проте з часом хронічне перевантаження і тривалий стрес ведуть до виснаження внутрішніх ресурсів, зниження зацікавленості у роботі та формування негативного ставлення до професійної діяльності.

Особливу увагу приділяють дослідженню змін у професійній поведінці, що пов'язані з тривалим емоційним навантаженням. Такий стан викликає трансформацію у системі цінностей, способах комунікації та емоційній реактивності людини, зумовлюючи формування емоційної холодності, відчуженості, байдужості до проблем оточуючих і зниження рівня професійної емпатії у спеціалістів [15, с. 88]. Ці зміни негативно впливають не тільки на якість виконання професійних обов'язків, а й на особисте життя, соціальні контакти та загальний психологічний стан людини.

Проблема професійного вигорання набуває особливої актуальності в умовах сучасного суспільства, де посилене інформаційне навантаження, динамічний ритм життя, економічна нестабільність і соціальні кризи призводять до підвищення ризиків розвитку хронічного стресу та емоційного виснаження [16]. Це явище посилюється в умовах воєнного

стану, коли фахівці різних галузей вимушені працювати у підвищено напруженому, нестабільному емоційному фоні.

Враховуючи це, велике значення набуває вивчення чинників, які можуть зменшувати ризик виникнення професійного вигорання та підтримувати психологічне здоров'я особистості. Одним із таких ресурсів є психологічний добробут, який виступає внутрішнім резервом, що зміцнює психологічну стійкість, сприяє адаптації і конструктивному подоланню стресових впливів.

Теоретичний аналіз наукових джерел дозволив виділити основні чинники, які сприяють виникненню професійного вигорання. Серед них можна виділити три ключові групи: організаційні, соціально-психологічні та індивідуально-психологічні фактори. Організаційні фактори включають надмірне робоче навантаження, нестачу ресурсів і нераціональну організацію праці, що призводить до хронічного стресу і перевтоми. Соціально-психологічні чинники характеризуються низьким рівнем підтримки з боку колег і керівництва, конфліктами і напруженістю у колективі, що сприяє формуванню емоційної ізоляції. Індивідуально-психологічні фактори пов'язані з особистісними рисами працівника, такими як тривожність, перфекціонізм, емоційна вразливість і обмеженість внутрішніх ресурсів для подолання стресу. Узаємодія цих чинників створює сприятливі умови для розвитку стану вигорання.

Професійне вигорання негативно впливає не лише на продуктивність праці, але й на психічне здоров'я, емоційний стан, міжособистісні стосунки і загальне психологічне благополуччя людини. Одним із ключових чинників профілактики вигорання є психологічний добробут особистості. Він зміцнює психоемоційну стійкість, підвищує адаптивність і сприяє ефективному подоланню професійних стресів.

Отже, професійне вигорання – багатфакторне психоемоційне явище, що негативно позначається на психологічному стані і працездатності особистості. Розуміння природи професійного вигорання, його причин і

проявів є необхідною умовою для розробки ефективних превентивних стратегій, які сприятимуть збереженню психічного здоров'я та професійної ефективності співробітників у різних сферах діяльності.

1.2 Психологічний добробут особистості та його структурні характеристики

Психологічний добробут посідає центральне місце у дослідженнях, присвячених психічному здоров'ю, внутрішній гармонії, самореалізації і якості життя особистості. Зростання рівня стресу, стрімкий ритм сучасного життя, професійні перевантаження і соціальні виклики акцентують увагу на вивченні внутрішніх ресурсів людини, які забезпечують її психологічну витривалість, стабільність емоційного стану і здатність до самореалізації. У цьому контексті феномен психологічного добробуту розглядається як один із ключових індикаторів збалансованого функціонування особистості [17, с. 12].

Психологічний добробут являє собою багатовимірне явище, яке в науковій літературі по-різному тлумачать залежно від теоретичних підходів. Загалом його розглядають як внутрішній стан індивіда, що включає рівень задоволеності життям, позитивне ставлення до себе, відчуття психологічного комфорту, реалізацію особистісного потенціалу та здатність ефективно функціонувати у різних сферах життя.

Особливе місце в дослідженні психологічного добробуту займає концепція Керол Ріфф, яка акцентує увагу не на короткочасних позитивних переживаннях, а на тривалому, повноцінному функціонуванні особистості. За Ріфф, психологічний добробут – це процес реалізації потенціалу людини та підтримки її цілісності, що включає психологічну зрілість, автономію і здатність до ефективної соціальної взаємодії.

У своїй теорії Ріфф виділяє шість ключових компонентів психологічного добробуту: самоприйняття, позитивні взаємини, автономію, управління середовищем, смислову спрямованість і особистісне зростання. Ця структура є однією з найпоширеніших у сучасних психологічних дослідженнях.

Самоприйняття означає здатність людини приймати себе як цілісність – визнавати свої сильні сторони, приймати обмеження та ставитися до свого життєвого досвіду без надмірного критицизму. Високий рівень

самоприйняття пов'язаний із адекватною самооцінкою і внутрішньою цілісністю навіть у складних життєвих обставинах.

Позитивні взаємини з іншими відображають уміння встановлювати довірливі, емоційно близькі стосунки, проявляти відкритість, підтримку і емпатію. Соціальна підтримка і якісні міжособистісні зв'язки є ключовими факторами підтримання емоційного здоров'я та стабільності.

Автономія пов'язана з умінням орієнтуватися на власні цінності, приймати рішення незалежно від соціального тиску та зберігати стійкість особистісної позиції в складних ситуаціях. Особи з високим рівнем автономії мають сформовану систему цінностей і не залежать надмірно від думок оточуючих.

Управління середовищем показує здатність людини організовувати своє життя, використовувати доступні ресурси і конструктивно діяти навіть за несприятливих обставин. Цей компонент відповідає за ефективне вирішення життєвих проблем і досягнення цілей [19, с. 153].

Наявність життєвих цілей означає усвідомлення смислу власного життя, наявність орієнтирів і прагнення реалізувати важливі для себе цінності. Така орієнтація підтримує внутрішню мотивацію і відчуття осмисленості існування [21, с. 16].

Особистісне зростання демонструє зацікавленість у саморозвитку, розкритті потенціалу та набутті нового досвіду. Цей компонент характеризується відкритістю до змін і прагненням до безперервного удосконалення.

Для наочного узагальнення основних структурних елементів психологічного добробуту за концепцією Керол Ріфф доцільно сформувати відповідну таблицю 1.2.

Структурні компоненти психологічного добробуту

Компонент	Характеристика
Самоприйняття	Позитивне ставлення до себе, усвідомлення і прийняття власних сильних і слабких сторін, вміння приймати особистісний досвід і зберігати внутрішню цілісність.
Позитивні взаємини з іншими	Здатність будувати довірливі, теплі й емоційно близькі стосунки, проявляти емпатію, підтримувати відкритість і взаєморозуміння у спілкуванні.
Автономія	Уміння діяти згідно з власними переконаннями, приймати самостійні рішення та зберігати внутрішню незалежність від зовнішнього впливу.
Управління середовищем	Здатність ефективно організовувати власне життя, контролювати обставини, адаптуватися до змін і використовувати наявні ресурси для досягнення поставлених цілей.
Наявність життєвих цілей	Усвідомлення сенсу свого життя, наявність чітких орієнтирів і прагнення до реалізації важливих для себе цінностей і завдань.
Особистісне зростання	Прагнення до розвитку, розкриття потенціалу, відкритість до нового досвіду і постійне самовдосконалення.

У сучасній психології існує декілька підходів до визначення психологічного добробуту. Один із найпоширеніших – гедоністичний підхід, представники якого фокусуються на переживанні позитивних емоцій, життєвому задоволенні та досягненні психологічного комфорту. Згідно з цією концепцією, ключовим критерієм добробуту є суб'єктивне відчуття щастя та емоційна задоволеність [18, с. 141].

На противагу гедоністичному, евдемоністичний підхід розглядає добробут як процес особистісного зростання, самореалізації та повноцінної

реалізації внутрішнього потенціалу. Адепти цього підходу вважають, що справжній психологічний добробут неможливий без особистісного розвитку, усвідомлення життєвого сенсу та реалізації своїх можливостей. Саме цей підхід став основою теоретичної моделі психологічного добробуту Керол Ріфф.

Важливий внесок у розвиток розуміння психологічного добробуту зробив американський психолог Мартін Селігман. Він наголошував, що добробут полягає не тільки у відсутності психічних розладів, але й у присутності позитивних емоцій, залученості до діяльності, якості соціальних взаємин, відчутті сенсу життя та досягненні значущих особистісних цілей [22, с. 16]. Психологічне благополуччя, за Селігманом, сприяє підвищенню життєстійкості, адаптивності та ефективності особистості в різних сферах життя.

Цей підхід також підкреслює тісний зв'язок між психологічним добробутом і психічним здоров'ям. Високий рівень добробуту формує емоційну стабільність, позитивне ставлення до себе, підвищує стресостійкість і дає змогу ефективно долати життєві виклики [27, с. 54]. Натомість низький рівень добробуту може супроводжуватись емоційною нестабільністю, внутрішнім незадоволенням, зниженням життєвої активності та підвищеним ризиком психоемоційних розладів.

У наукових дослідженнях значна увага приділяється факторам, що впливають на формування психологічного добробуту. До них належать особистісні характеристики, самооцінка, якість міжособистісних відносин, умови праці, соціальна підтримка, рівень стресових навантажень і життєвий досвід [25, с. 118]. Важливою складовою також є наявність внутрішніх психологічних ресурсів: оптимізму, емоційної компетентності, спроможності до саморегуляції та навичок подолання стресу.

Особливе значення психологічний добробут має у професійній діяльності. Люди з високим рівнем добробуту демонструють вищу мотивацію до роботи, задоволеність нею, стійкість до емоційних напружень

і кращу продуктивність [22, с. 73]. Вони легше адаптуються до труднощів, конструктивно взаємодіють із колегами і проявляють більшу психологічну витривалість.

Водночас низький рівень психологічного добробуту може бути одним із факторів, що сприяють розвитку професійного вигорання: внутрішня дисгармонія, незадоволення життям, понижена самооцінка та труднощі у реалізації власних можливостей виснажують психологічні ресурси і послаблюють здатність протистояти стресу [17, с. 19]. Саме тому сучасні дослідження дедалі більше акцентують на взаємозв'язку між психологічним добробутом і професійним вигоранням.

Варто зауважити, що психологічний добробут не є статичним феноменом, він змінюється під впливом життєвих подій, професійних умов і соціального контексту, а також особистісного досвіду. Його рівень багато в чому залежить від здатності особистості адаптуватись, долати труднощі і підтримувати внутрішню рівновагу [21, с. 31].

Особливої актуальності збереження психологічного добробуту набуває в умовах соціальної нестабільності, підвищеного рівня стресу і постійних психоемоційних навантажень. Добробут виступає важливим внутрішнім ресурсом, що забезпечує стійкість як до зовнішніх впливів, так і до адаптації у складних життєвих обставинах, сприяючи ефективній самореалізації [26, с. 27].

Водночас науковці підкреслюють, що високий рівень психологічного добробуту пов'язаний із кращою здатністю долати стресові ситуації, збереженням психічного здоров'я, більшою емоційною стійкістю та адаптивністю у поведінці [35, с. 311]. Це дає змогу ефективніше справлятися з професійними перевантаженнями і знижує ризик розвитку емоційного виснаження.

В умовах сучасних психологічних досліджень психологічний добробут розглядається як важливий внутрішній ресурс особистості. Відповідно до ресурсного підходу, психологічні ресурси забезпечують

підтримку внутрішньої рівноваги, сприяють ефективній адаптації до змін та збереженню психічного здоров'я навіть при тривалому впливі стресових факторів. Так, високий рівень психологічного добробуту здатен виконувати захисну роль у запобіганні розвитку професійного вигорання.

Значущим складником психологічного добробуту є емоційний аспект. Позитивний емоційний фон, здатність відчувати задоволення життям, емоційна стабільність і психологічний комфорт сприяють формуванню внутрішньої гармонії та стабільності [34, с. 218–226]. Натомість тривалі негативні емоції, хронічна тривога, незадоволеність та внутрішнє напруження можуть поступово виснажувати психологічні ресурси людини.

Когнітивна складова психологічного добробуту відображає ставлення особистості до себе, її життєві переконання, оцінку життя та самооцінку. Позитивне сприйняття власної особи, усвідомлення власної цінності та впевненість у власних силах сприяють утриманню високого рівня добробуту [29, с. 143]. Люди з позитивним Я-концептом краще долають життєві труднощі та мають вищу психологічну стійкість.

Соціальний компонент характеризується здатністю встановлювати гармонійні міжособистісні стосунки, відчувати соціальну підтримку та ефективно взаємодіяти із соціальним оточенням. Розвинені соціальні контакти та емоційна підтримка знижують рівень стресу, формують відчуття безпеки та підвищують життєву задоволеність [20, с. 127].

Особливу увагу приділяють взаємозв'язку психологічного добробуту з професійною діяльністю. Самореалізація в професії, задоволеність роботою, можливість виявити власні здібності й відчуття значущості професії позитивно впливають на психологічний стан людини [28, с. 41]. Водночас конфлікти на роботі, перевантаження, емоційне виснаження і нерозв'язні проблеми знижують рівень психологічного добробуту.

Таким чином, психологічний добробут є комплексним індикатором гармонійного функціонування особистості, що відображає її психологічну зрілість, емоційну стабільність, життєве задоволення та здатність до

самореалізації. Аналіз літератури підтверджує багатовимірність цього феномена, який охоплює емоційні, когнітивні, соціальні й особистісні аспекти. Особливе значення має модель Керол Ріфф, у якій психологічний добробут включає такі складові, як самоприйняття, позитивні взаємини, автономію, управління середовищем, життєві цілі та особистісне зростання.

Встановлено, що високий рівень психологічного добробуту підтримує розвиток психологічної стійкості, емоційну врівноваженість, адаптивність та здатність упевнено долати стресові ситуації. Між тим, низький рівень добробуту часто супроводжується емоційною нестабільністю, внутрішньою напругою, зниженням життєвої активності та виснаженням ресурсів, що підвищує ймовірність розвитку професійного вигорання та інших психоемоційних розладів.

Отже, психологічний добробут є важливим внутрішнім ресурсом, що забезпечує стабільність і рівновагу психічного стану особистості. Він сприяє підтримці загального психічного здоров'я, допомагає людині зберігати позитивне емоційне самопочуття, а також ефективно справлятися з повсякденними стресами й викликами. Психологічний добробут охоплює різні аспекти життя, включаючи особистісний розвиток, самореалізацію, міжособистісні стосунки та здатність адаптуватися до змін у соціальному і професійному середовищі. Високий рівень психологічного добробуту дозволяє особистості не лише підтримувати баланс між різними життєвими сферами, але й зміцнює мотивацію, підвищує стресостійкість і сприяє формуванню позитивного ставлення до себе і навколишнього світу. Його роль є надзвичайно важливою для збереження якості життя та ефективного функціонування на всіх рівнях діяльності.

1.3 Взаємозв'язок професійного вигорання та психологічного добробуту

Оскільки професійне вигорання пов'язане з виснаженням внутрішніх ресурсів особистості, доцільно розглядати його у контексті психологічного добробуту як показника внутрішньої стійкості та адаптивного функціонування. Професійна діяльність є однією з ключових сфер життєдіяльності людини, яка істотно впливає на психоемоційний стан, самооцінку, рівень життєвої задоволеності та загальну психологічну рівновагу. Водночас тривале професійне навантаження та емоційне виснаження можуть знижувати рівень психологічного добробуту і сприяти виникненню вигорання.

Професійне вигорання і психологічний добробут взаємодіють як взаємозалежні складові психологічного стану: зниження ресурсності у професійній сфері негативно позначається на загальному самопочутті, тоді як дефіцит психологічного добробуту ускладнює подолання стресу. З одного боку, невисокий рівень психологічного добробуту підвищує вразливість до емоційного виснаження і професійного стресу, а з іншого наявність вигорання послаблює емоційний стан, самооцінку і життєву активність особи [18, с. 149].

У професійному контексті психологічний добробут виступає внутрішньою опорою, що сприяє підтриманню емоційної рівноваги, збереженню мотивації і контролю над своїм життям. Люди з високим рівнем добробуту відзначаються більшою стійкістю до стресу, здатністю конструктивно долати труднощі, позитивним ставленням до себе та ефективними навичками саморегуляції [19, с. 723]. Це сприяє кращій адаптації до професійних викликів і знижує ризик вигорання.

Особливу роль у взаємозв'язку вигорання та психологічного добробуту відіграє емоційний компонент. Вигорання супроводжується хронічним емоційним виснаженням, внутрішнім спустошенням і втратою

позитивного емоційного фону, що поступово знижує психологічний комфорт [34, с. 218]. Водночас високий рівень психологічного добробуту підтримує емоційну стабільність та допомагає ефективніше справлятися зі стресом.

Наукові дослідження вказують на важливість сформованості внутрішніх психологічних ресурсів для профілактики вигорання. До них належать позитивне самосприйняття, життєва стійкість, оптимізм, автономія, здатність до саморозвитку та наявність життєвих цілей — ключові компоненти психологічного добробуту за концепцією Керол Ріфф [21, с. 18].

Дані свідчать, що особи з високими рівнями самоприйняття та особистісного зростання рідше схильні до вигорання. Вони краще усвідомлюють власні ресурси, підтримують баланс між роботою та особистим життям і ефективніше долають стресові ситуації [17, с. 21]. Навпаки, низький рівень самоприйняття, незадоволеність собою та відсутність життєвої перспективи можуть сприяти емоційному виснаженню і професійній дезадаптації.

Соціальний аспект також є вагомим у контексті професійного вигорання і психологічного добробуту. Позитивні міжособистісні стосунки, підтримка оточення і комфортний психологічний клімат у колективі сприяють збереженню психологічного здоров'я та зниженню стресових ризиків [20, с. 124]. Натомість конфлікти, емоційна ізоляція і відсутність підтримки можуть підсилювати симптоми вигорання.

Наукові дослідження підтверджують, що професійне вигорання негативно впливає на ключові складові психологічного добробуту особистості. Зокрема, емоційне виснаження супроводжується зниженням життєвої активності, втратою інтересу до професійної діяльності та погіршенням емоційного самопочуття. Деперсоналізація веде до порушення міжособистісних контактів, формування емоційної відчуженості та зниження рівня емпатії. Редукція професійних досягнень негативно впливає

на самооцінку, впевненість у власних можливостях та відчуття професійної компетентності [3, с. 101].

Дослідники наголошують, що тривале професійне вигорання поступово виснажує психологічні ресурси особистості, що у свою чергу ускладнює самореалізацію, адаптацію та підтримання внутрішньої гармонії [10, с. 517]. Внаслідок цього знижується відчуття професійної значущості, зникає задоволення від роботи, що спричиняє падіння рівня психологічного добробуту.

Важливою ланкою у взаємозв'язку професійного вигорання та психологічного добробуту є професійна мотивація. Особи з високим рівнем психологічного добробуту характеризуються вираженою внутрішньою мотивацією, прагненням до самовдосконалення і професійної самореалізації [31, с. 70]. Вони більш усвідомлено ставляться до власних потреб, ефективно балансують між роботою та особистим життям, а також краще відновлюють внутрішні ресурси після психоемоційних навантажень.

Натомість низький рівень психологічного добробуту пов'язаний зі зниженням професійної мотивації, втратою інтересу до роботи і формуванням негативного ставлення до виконуваної діяльності [27, с. 63]. Це створює сприятливі умови для розвитку емоційного вигорання та професійної дезадаптації в умовах тривалого стресу.

Сучасні психологічні дослідження особливу увагу приділяють профілактиці професійного вигорання через розвиток психологічного добробуту. Автори підкреслюють необхідність формування навичок емоційної саморегуляції, розвитку стресостійкості, підтримки позитивної самооцінки та формування здорових міжособистісних стосунків [29, с. 385]. Значущою є також здатність зберігати баланс між професійною та особистою сферами життя, а також шукати способи відновлення ресурсів і самореалізації поза роботою.

Особливу увагу приділяють ролі позитивної психології у підтримці психологічного добробуту та профілактиці вигорання. Представники цього

підходу зазначають важливість розвитку сильних сторін особистості, оптимістичного мислення та внутрішньої мотивації [22, с. 114]. Позитивне ставлення до життя і професійної діяльності сприяє підвищенню психологічної стійкості та знижує ризик емоційного виснаження.

Психологічний добробут відіграє ключову роль у процесі адаптації особистості до складних соціальних і професійних умов. Високий рівень добробуту сприяє збереженню внутрішньої стабільності навіть у періоди тривалого стресу, забезпечує швидше відновлення психологічних ресурсів та підвищує ефективність подолання життєвих викликів [37, с. 52]. Це особливо важливо в сучасному суспільстві, яке характеризується високим рівнем невизначеності, посиленням емоційним навантаженням та безперервними змінами.

Таким чином, психологічний добробут можна розглядати як один із основних ресурсів для профілактики професійного вигорання, оскільки він підтримує емоційну рівновагу, життєву задоволеність, професійну мотивацію та психологічну стійкість особистості. Водночас його зниження збільшує вразливість до професійного стресу, що аргументує необхідність подальшого ґрунтового аналізу чинників збереження психологічного благополуччя в умовах професійних навантажень.

У сучасних контекстах професійної діяльності проблема підтримки психологічного добробуту набуває особливої актуальності, оскільки саме цей ресурс забезпечує здатність людини ефективно функціонувати під впливом інтенсивного психоемоційного тиску. Дослідники наголошують, що високий рівень психологічного добробуту сприяє формуванню адаптивних стратегій подолання стресу, розвитку емоційної гнучкості та підтриманню відчуття контролю над життєвими обставинами [30, с. 183].

Суттєвим аспектом у контексті взаємозв'язку професійного вигорання та психологічного добробуту є здатність особистості до саморегуляції. Особи з високим рівнем добробуту краще розпізнають власні емоційні стани, вчасно помічають симптоми психоемоційного виснаження та

володіють ефективними методами відновлення психологічних ресурсів [41, с. 214]. Це сприяє підтриманню емоційної стабільності та знижує ризик розвитку вигорання навіть за значних професійних навантажень.

Дослідження також вказують, що одним із ключових чинників підтримки психологічного добробуту є усвідомлення сенсу професійної діяльності. Коли людина відчуває важливість своєї праці, переживає професійну реалізацію та бачить результати своєї роботи, це позитивно позначається на її емоційній сфері і загальному психологічному благополуччі. Однак втрата професійного сенсу, незадоволеність роботою та відсутність перспектив для розвитку можуть стати факторами, що провокують професійне вигорання.

Особливе значення проблема взаємозв'язку вигорання і психологічного добробуту набуває в умовах сучасних соціальних викликів. Високий рівень тривожності, інформаційне перевантаження, соціальна нестабільність і постійний психоемоційний стрес негативно впливають на психологічний стан особистості і здатні прискорювати розвиток емоційного виснаження [27, с. 71]. У такій ситуації підтримання психологічного добробуту стає необхідним фактором збереження психічного здоров'я та професійної працездатності.

Науковці підкреслюють, що профілактика професійного вигорання має здійснюватися не лише на індивідуальному, а й на організаційному рівні. Створення позитивного психологічного клімату в колективі, оптимізація професійного навантаження, забезпечення соціальної підтримки та можливостей для професійного зростання сприяють збереженню психологічного добробуту працівників [36, с. 131]. Водночас розвиток навичок емоційної саморегуляції, компетентності у сфері емоцій та стресостійкості допомагає особистості ефективніше долати професійні виклики.

Для узагальнення основних напрямів взаємодії професійного вигорання та психологічного добробуту доцільно представити їх у вигляді таблиці 1.3.

Таблиця 1.3

Основні напрями взаємозв'язку професійного вигорання та психологічного добробуту

Показник	Характеристика взаємозв'язку
Високий рівень психологічного добробуту	Сприяє емоційній стійкості, ефективному подоланню стресу та зниженню ризику професійного вигорання.
Низький рівень психологічного добробуту	Підвищує вразливість особистості до емоційного виснаження та професійного стресу.
Емоційне виснаження	Негативно впливає на психологічну рівновагу, життєву активність та емоційний стан особистості.
Деперсоналізація	Спричиняє емоційну відчуженість, погіршення міжособистісних взаємин та зниження емпатії.
Редукція професійних досягнень	Знижує самооцінку, професійну мотивацію та впевненість у власних можливостях.
Психологічні ресурси особистості	Виконують захисну функцію та сприяють профілактиці професійного вигорання.

Отже, результати аналізу наукової літератури свідчать про тісний взаємозв'язок між професійним вигоранням та психологічним добробутом особистості. Психологічний добробут виступає важливим внутрішнім ресурсом, який формує психологічну стійкість, забезпечує адаптаційні можливості та сприяє ефективному подоланню професійного стресу. Навпаки, професійне вигорання супроводжується виснаженням психологічних ресурсів, погіршенням емоційного стану та зниженням рівня

психологічного благополуччя. Це підкреслює необхідність подальших емпіричних досліджень взаємозв'язку даних феноменів.

Загалом встановлено, що професійне вигорання й психологічний добробут є взаємопов'язаними психологічними явищами, які мають суттєвий вплив на професійну діяльність, емоційний стан і загальний рівень психологічного функціонування індивіда. Психологічний добробут, будучи ключовим внутрішнім ресурсом, сприяє емоційній стійкості, адаптивності та подоланню стресових ситуацій [19, с. 723].

Було також визначено, що високий рівень психологічного добробуту підтримує позитивне самосприйняття, сприяє розвитку життєстійкості, формує мотивацію до професійної діяльності та зміцнює гармонійні міжособистісні взаємини. Усі ці чинники зменшують ризик проявів професійного вигорання [21, с. 18]. Особи з розвиненими складовими психологічного добробуту демонструють більшу психологічну стійкість і більш ефективно використовують внутрішні ресурси для подолання професійних викликів.

Водночас, професійне вигорання негативно впливає на всі ключові компоненти психологічного добробуту. Емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження ефективності в професійній сфері супроводжуються погіршенням емоційного стану, зниженням самооцінки, втратою мотивації та порушенням відчуття внутрішньої гармонії [10, с. 517].

Під час теоретичного аналізу також було наголошено на важливій ролі внутрішніх психологічних ресурсів у профілактиці професійного вигорання. Серед них – здатність до саморегуляції, наявність життєвих цілей, позитивне ставлення до себе, соціальна підтримка та навички конструктивного подолання стресів. Враховуючи це, розвиток психологічного добробуту розглядається як один із пріоритетних напрямів профілактики професійного вигорання.

Отже, результати теоретичного аналізу обґрунтовують необхідність подальшого емпіричного вивчення особливостей взаємозв'язку професійного вигорання й психологічного добробуту у представників різних груп за рівнем психологічного благополуччя.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОСІБ З РІЗНИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ДОБРОБУТУ

2.1. Програма та організація емпіричного дослідження

Організація емпіричного дослідження передбачала кілька послідовних етапів. На підготовчому етапі було визначено мету дослідження, підібрано психодіагностичний інструментарій відповідно до теми роботи та сформовано онлайн-форму для збору відповідей. До Google Forms були внесені соціально-демографічні запитання, твердження обраних методик із відповідними інструкціями та варіантами відповідей.

На етапі збору даних респонденти заповнювали онлайн-форму самостійно. Участь у дослідженні була добровільною та анонімною. Після завершення опитування отримані відповіді були експортовані у таблицю Microsoft Excel. У програмі Excel було здійснено первинну систематизацію емпіричних даних: перевірку повноти відповідей, кодування результатів, підрахунок балів за ключами методик та формування узагальненої бази даних для подальшої статистичної обробки.

У Microsoft Excel також було проведено відсотковий аналіз соціально-демографічних характеристик вибірки. Зокрема, було визначено кількість і частку респондентів за віковими категоріями, статтю та видом зайнятості. Отримані результати були використані для побудови таблиці соціально-демографічної характеристики вибірки та подальшого опису її структури.

Крім того, у Microsoft Excel було проведено відсотковий аналіз результатів психодіагностичного обстеження. На основі інтерпретаційних ключів використаних методик респонденти були розподілені за відповідними рівнями досліджуваних показників. Для кожного рівня було визначено кількість респондентів та їхню частку у відсотках від загальної вибірки. Це дозволило отримати узагальнену характеристику розподілу досліджуваних показників у вибірці.

Після первинної обробки в Excel база даних була перенесена до статистичної програми Jamovi. У Jamovi було здійснено описову статистику за основними досліджуваними показниками, що дало змогу визначити середні значення, медіану, стандартне відхилення, мінімальні та максимальні значення, а також інші показники, необхідні для загальної характеристики отриманих результатів.

Наступним етапом стала перевірка характеру розподілу даних за критерієм Шапіро-Уїлка. Це було необхідно для вибору подальших методів статистичного аналізу. Оскільки для частини показників було встановлено нормальний розподіл, а для інших – відхилення від нормальності, подальша статистична обробка здійснювалася із застосуванням як параметричних, так і непараметричних критеріїв.

Для оцінки наявності статистично значущих зв'язків між досліджуваними показниками було проведено кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта рангової кореляції Спірмена. Вибір цього методу був зумовлений наявністю показників, розподіл яких відрізнявся від нормального. Застосування коефіцієнта Спірмена дало можливість визначити наявність або відсутність статистично значущих зв'язків між показниками обраних методик.

Основним методом статистичної обробки даних, що відповідав меті дослідження, став порівняльний аналіз груп респондентів, який проводився за допомогою програмного забезпечення Jamovi. Для цього за кожним із показників психологічного добробуту респондентів було розподілено на дві групи відповідно до рівня вираженості досліджуваної характеристики. Надалі між сформованими групами здійснювалося порівняння показників професійного вигорання.

Враховуючи результати перевірки нормальності розподілу, для визначення наявності або відсутності статистично значущих відмінностей між групами використовувалися t-критерій Ст'юдента для незалежних вибірок та U-критерій Манна-Уїтні. Вибір конкретного критерію здійснювався відповідно до особливостей розподілу кожного окремого показника. Застосування зазначених

критеріїв дозволило встановити наявність або відсутність статистично значущих відмінностей у показниках професійного вигорання між респондентами, які належали до різних груп за рівнем досліджуваних показників психологічного добробуту.

Для забезпечення коректної інтерпретації результатів дослідження доцільно охарактеризувати соціально-демографічні особливості вибірки, на якій проводилося емпіричне дослідження.

У дослідженні взяли участь 63 респонденти. Для узагальнення характеристик вибірки було здійснено аналіз за основними соціально-демографічними показниками: статтю, віком та видом зайнятості (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Розподіл вибірки за соціально-демографічними параметрами

Показник	Категорія	Кількість осіб (n)	Частка (%)
Вік	18–22 роки	51 особа	81%
	23–44 роки	9 осіб	14%
	45–60 років	3 особи	5%
	60+ років	0 осіб	0%
Стать	Жіноча	50 осіб	79%
	Чоловіча	13 осіб	21%
Вид зайнятості	Поєднують роботу і навчання	44 особи	70%
	Лише працевлаштовані	19 осіб	30%

Аналіз соціально-демографічних характеристик вибірки показав, що переважна більшість учасників дослідження належить до вікової категорії 18–22 роки – 51 особа (81%). Респонденти віком 23–44 роки становлять 9 осіб (14%), тоді як до категорії 45–60 років увійшли лише 3 особи (5%). У вибірці були відсутні респонденти віком понад 60 років. Отримані дані свідчать про те, що

дослідження охоплює переважно осіб молодого віку, які перебувають на етапі професійного становлення та активного особистісного розвитку.

Аналіз гендерного складу вибірки засвідчив переважання осіб жіночої статі. Так, жінки становили 50 осіб (79%), тоді як чоловіки – 13 осіб (21%). Такий розподіл може бути пов'язаний із більшою готовністю жінок брати участь у психологічних дослідженнях та особливостями формування вибірки.

За видом зайнятості більшість респондентів поєднували професійну діяльність із навчанням – 44 особи (70%). Лише працевлаштованими були 19 осіб (30%). Це свідчить про те, що значна частина учасників дослідження одночасно виконує навчальні та професійні обов'язки, що може супроводжуватися підвищеним навантаженням і бути пов'язаним із рівнем психологічного добробуту та професійного вигорання.

Таким чином, вибірка дослідження характеризується переважанням молодих жінок, які поєднують навчання з професійною діяльністю. Зазначені особливості вибірки необхідно враховувати під час інтерпретації результатів дослідження професійного вигорання осіб з різними характеристиками психологічного добробуту.

Отже, організація емпіричного дослідження передбачала послідовне проходження етапів підготовки, збору, систематизації та статистичної обробки даних. Застосування сервісу Google Forms забезпечило зручний збір емпіричних даних в онлайн-форматі та можливість охоплення необхідної кількості респондентів. Використання Microsoft Excel дало змогу здійснити первинну обробку результатів і відсотковий аналіз, а застосування Jamovi — провести описову статистику, перевірку нормальності розподілу даних, кореляційний та порівняльний аналіз. Такий підхід забезпечив можливість подальшого дослідження наявності або відсутності статистично значущих відмінностей у показниках професійного вигорання між групами респондентів із різними характеристиками психологічного добробуту.

2.2. Методичний інструментарій емпіричного дослідження

Для досягнення мети та реалізації завдань дослідження було використано чотири психодіагностичні методики.

Опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання О. Чабана, О. Хаустової та В. Омеляновича використовується для визначення рівня професійного вигорання респондентів. У межах даного дослідження ця методика є основною, оскільки дає можливість визначити рівень професійного вигорання досліджуваних та проаналізувати наявність статистично значущих відмінностей у його показниках між групами осіб із різними рівнями психологічного благополуччя, професійного процвітання та задоволеності життям.

Методика складається з 50 тверджень, на кожне з яких респондент має відповісти «Так» або «Ні». Твердження стосуються різних аспектів професійного самопочуття людини: задоволеності роботою, емоційного виснаження, ставлення до професійної діяльності, переживання втоми, порушення сну, зниження інтересу до звичного життя, тривожності, роздратування, прокрастинації, втрати душевної рівноваги, формалізації спілкування з колегами та зниження професійної мотивації. Такий формат відповідей дозволяє швидко оцінити загальний рівень ризику формування синдрому професійного вигорання.

Обробка результатів здійснюється відповідно до ключа методики, де кожна відповідь Так/Ні оцінюється різною кількістю балів. Інтерпретація результатів здійснюється на основі сумарного балу. Після підрахунку балів за всіма твердженнями визначається загальний показник професійного вигорання.

Відповідно до інтерпретаційного ключа виділяються чотири рівні вираженості професійного вигорання: відсутність ознак вигорання (0–5 балів), низька ймовірність його формування (6–21 бал), середня ймовірність формування синдрому професійного вигорання (22–59 балів) та висока ймовірність його формування (60–75 балів).

Таким чином, опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання О. Чабана, О. Хаустової та В. Омеляновича є доцільним інструментом для даного емпіричного дослідження, оскільки дозволяє комплексно оцінити

прояви професійного вигорання та використати отримані результати для подальшого статистичного аналізу.

Другим психодіагностичним інструментом, використаним у дослідженні, став короткий багатовимірний опитувальник професійного процвітання «PERMA-Profiler на робочому місці», розроблений М. Селігманом та адаптований українською мовою Д. Лавриненком. Застосування цієї методики дало змогу оцінити як загальний рівень професійного процвітання, так і окремі аспекти позитивного функціонування респондентів у професійній сфері.

Опитувальник ґрунтується на моделі PERMA, відповідно до якої професійне процвітання визначається через п'ять основних компонентів: професійно-фокусовані позитивні емоції, професійну залученість, професійні відносини, професійний сенс та професійні досягнення. На основі цих показників розраховується інтегральний показник професійного процвітання (PERMA). Крім того, методика дозволяє оцінити професійно-фокусовані негативні емоції, здоров'я та професійну самотність.

Методика містить 23 запитання, які оцінюються за 11-бальною шкалою від 0 до 10 балів. Респондентам пропонується визначити частоту або ступінь вираженості певних переживань, пов'язаних із професійною діяльністю. Обробка результатів здійснюється шляхом обчислення середнього значення відповідей, що входять до складу кожної субшкали. Вищі показники свідчать про більшу вираженість відповідної характеристики.

У межах даного дослідження аналіз здійснювався як за інтегральним показником професійного процвітання, так і за окремими його компонентами та додатковими шкалами. Отримані результати дали можливість сформувати групи респондентів із різним рівнем вираженості професійно-фокусованих позитивних емоцій, професійної залученості, професійних відносин, професійного сенсу, професійних досягнень, професійного процвітання, професійно-фокусованих негативних емоцій, здоров'я та професійної самотності.

Отже, використання «PERMA-Profiler на робочому місці» було доцільним, оскільки методика дала змогу отримати показники, необхідні для подальшого порівняння рівня професійного вигорання між групами респондентів.

Наступною методикою, використаною в дослідженні, став Питальник експрес-оцінювання психологічного благополуччя Н. Шишко. Методика призначена для визначення рівня психологічного благополуччя особистості та оцінки окремих його складових. У межах даного дослідження вона використовувалася для вивчення особливостей психологічного благополуччя респондентів та подальшого аналізу відмінностей у показниках професійного вигорання між групами осіб із різними рівнями психологічного благополуччя.

Теоретичною основою методики є модель психологічного благополуччя, запропонована Керол Ріфф, відповідно до якої психологічне благополуччя розглядається як багатовимірний конструкт, що відображає позитивне функціонування особистості. Методика дозволяє оцінити шість складових психологічного благополуччя: позитивні стосунки з іншими, автономію, управління середовищем, особистісне зростання, цілі в житті та самоприйняття. На основі отриманих результатів також розраховується загальний показник психологічного благополуччя.

Методика містить 30 тверджень, які оцінюються респондентами за шкалою Лайкерта. Кожне твердження відображає певний аспект психологічного функціонування особистості. Респондентам пропонується оцінити ступінь своєї згоди з кожним твердженням, після чого здійснюється підрахунок балів відповідно до ключа методики.

Обробка результатів передбачає підрахунок сумарних показників за кожною із шести субшкал, а також визначення загального рівня психологічного благополуччя. Вищі показники свідчать про більшу вираженість відповідних складових психологічного благополуччя та вищий загальний рівень психологічного функціонування особистості.

У межах даного дослідження аналіз здійснювався як за загальним показником психологічного благополуччя, так і за окремими його складовими.

Отримані результати дали можливість сформувати групи респондентів із різними рівнями позитивних стосунків з іншими, автономії, управління середовищем, особистісного зростання, наявності життєвих цілей, самоприйняття та загального психологічного благополуччя.

Таким чином, Питальник експрес-оцінювання психологічного благополуччя Н. Шишко є доцільним інструментом для даного емпіричного дослідження, оскільки дозволяє комплексно оцінити рівень психологічного благополуччя та його окремі складові, що забезпечує можливість подальшого порівняльного аналізу показників професійного вигорання між групами респондентів.

Отже, для досягнення мети дослідження було використано комплекс психодіагностичних методик, спрямованих на оцінку професійного вигорання, психологічного благополуччя, професійного процвітання та задоволеності життям респондентів. Застосований методичний інструментарій дозволив отримати емпіричні дані щодо рівня вираженості досліджуваних показників, сформувати групи респондентів відповідно до їхніх значень та здійснити подальший аналіз статистично значущих відмінностей у показниках професійного вигорання між цими групами. Отримані результати стали основою для проведення статистичної обробки даних та перевірки висунутих у дослідженні припущень.

2.3. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження

На першому етапі емпіричного дослідження було здійснено аналіз описових статистик основних показників, отриманих за використаними психодіагностичними методиками. Описова статистика дозволяє охарактеризувати особливості розподілу досліджуваних показників у вибірці, визначити їхні центральні тенденції та показники варіативності, а також оцінити відповідність розподілу даних нормальному закону розподілу. Результати описової статистики за показником професійного вигорання наведено в таблиці 2.3.1

Таблиця 2.3.1

Описові статистики показника професійного вигорання

Показник	Професійне вигорання
Середнє значення	31.6
Медіана	30
Мода	34.0
Стандартне відхилення	15.9
Дисперсія	251
Розмах	67
Мінімум	4
Максимум	71
Асиметрія	0.592
Стандартна помилка асиметрії	0.302
Ексцес	-0.111
Стандартна помилка ексцесу	0.595
Shapiro-Wilk W	0.964
Shapiro-Wilk p	.059

За результатами аналізу встановлено, що середнє значення показника професійного вигорання у досліджуваний вибірці становить 31,6 бала, тоді як медіана дорівнює 30 балам, а мода – 34 бали. Близькість значень середнього, медіани та моди свідчить про відносну однорідність розподілу показника у вибірці.

Стандартне відхилення становить 15,9 бала, що вказує на помірну варіативність результатів респондентів. Значення показника професійного вигорання варіювалися від 4 до 71 бала, а розмах вибірки склав 67 балів, що свідчить про наявність у вибірці респондентів із різним ступенем вираженості професійного вигорання.

Показник асиметрії становить 0,592, що вказує на незначну правосторонню асиметрію розподілу. Значення ексцесу дорівнює $-0,111$, що свідчить про незначне відхилення форми розподілу від нормального закону. Для перевірки нормальності розподілу було використано критерій Шапіро—Уїлка. Отримане значення $p = 0,059$ перевищує критичний рівень значущості 0,05, що дає підстави вважати розподіл показника професійного вигорання таким, що не відрізняється від нормального.

Отримані результати свідчать про достатню однорідність вибірки за показником професійного вигорання та дозволяють використовувати подальші статистичні процедури відповідно до характеру розподілу досліджуваних даних.

Результати описової статистики показників професійного процвітання та його складових, отримані за методикою «PERMA-Profiler на робочому місці», наведено в таблиці 2.3.2.

Описові статистики показників професійного процвітання

Показник	P	E	R	M	A	PERMA	N	H	Lon
Середнє значення	5.84	6.65	6.46	6.37	6.46	9.10	5.24	5.95	4.60
Медіана	6	7	7	7	7	9	5	6	5
Мода	7.00	8.00	8.00	7.00	7.00	9.00 ^a	5.00	6.00 ^a	5.00
Стандартне відхилення	2.18	2.16	2.04	1.96	1.97	1.55	1.76	2.20	2.85
Дисперсія	4.75	4.68	4.16	3.85	3.87	2.41	3.09	4.82	8.11
Розмах	9	9	9	9	9	7	9	9	10
Мінімум	1	1	1	1	1	5	1	1	0
Максимум	10	10	10	10	10	12	10	10	10
Асиметрія	-0.341	-0.706	-0.324	-0.546	-0.570	-0.484	0.0289	-0.287	0.205
Стандартна помилка асиметрії	0.302	0.302	0.302	0.302	0.302	0.302	0.302	0.302	0.302
Екссес	-0.553	0.118	-0.331	0.185	0.237	0.126	0.161	-0.355	-0.672
Стандартна помилка екссесу	0.595	0.595	0.595	0.595	0.595	0.595	0.595	0.595	0.595
Shapiro-Wilk W	0.962	0.931	0.964	0.950	0.943	0.946	0.968	0.969	0.956
Shapiro-Wilk p	.047	.002	.059	.012	.006	.008	.100	.107	.024

Примітка: P – професійно-фокусовані позитивні емоції; E – професійна залученість; R – професійні відносини; M – професійний сенс; A – професійні досягнення; PERMA – інтегральний показник професійного процвітання; N – професійно-фокусовані негативні емоції; H – здоров'я; Lon – професійна самотність.

Дані таблиці демонструють, що середнє значення показника професійно-фокусованих позитивних емоцій становить 5,84 бала, професійної залученості – 6,65 бала, професійних відносин – 6,46 бала, професійного сенсу – 6,37 бала,

професійних досягнень – 6,46 бала, а інтегрального показника професійного процвітання (PERMA) – 9,10 бала. Серед додаткових шкал середнє значення професійно-фокусованих негативних емоцій становить 5,24 бала, здоров'я – 5,95 бала, а професійної самотності – 4,60 бала. Близькість значень середніх, медіан та мод за більшістю шкал свідчить про відносну однорідність розподілу показників у вибірці.

Стандартне відхилення за досліджуваними показниками коливається в межах від 1,55 до 2,85 бала, що вказує на помірну варіативність результатів респондентів. Найбільша варіативність спостерігається за показником професійної самотності ($SD = 2,85$), тоді як найменша – за інтегральним показником професійного процвітання ($SD = 1,55$). Значення показників варіюються від 0–1 бала до 10–12 балів залежно від шкали, що свідчить про представленість у вибірці респондентів із різним рівнем вираженості досліджуваних характеристик.

Показники асиметрії за всіма шкалами перебувають у межах від $-0,706$ до $0,205$, що свідчить про відсутність суттєвих відхилень розподілів від симетричності. Значення ексцесу також не вказують на значні відхилення форми розподілу від нормального закону. Для перевірки нормальності розподілу було використано критерій Шапіро-Уїлка. Отримані результати показали, що розподіл показників професійних відносин ($p = 0,059$), професійно-фокусованих негативних емоцій ($p = 0,100$) та здоров'я ($p = 0,107$) статистично не відрізняється від нормального. Для інших показників значення p виявилися меншими за $0,05$, що свідчить про відхилення їх розподілу від нормального.

Отримані результати свідчать про відносну однорідність вибірки за більшістю показників професійного процвітання та дозволяють враховувати характер розподілу даних під час вибору подальших методів статистичного аналізу.

Для оцінки показників психологічного благополуччя було проведено аналіз описових статистик за Питальником експрес-оцінювання психологічного благополуччя Н. Шишко. Результати наведено в таблиці 2.3.3

Таблиця 2.3.3

Описові статистики показників психологічного благополуччя

Показник	позит . стос. з інш.	автономія	управл . серед.	особист. зрост.	цілі в житті	самоп.	псих. благ.
Середнє значення	22.6	19.8	19.6	24.0	21.1	20.7	128
Медіана	24	20	19	25	21	21	127
Мода	25.0 ^a	21.0	18.0 ^a	28.0	18.0	18.0 ^a	107 ^a
Стандартне відхилення	4.18	2.79	4.22	4.38	4.75	5.03	20.2
Дисперсія	17.5	7.76	17.8	19.2	22.5	25.3	407
Розмах	15	12	18	16	22	23	90
Мінімум	15	14	9	14	8	7	75
Максимум	30	26	27	30	30	30	165
Асиметрія	-0.122	0.0103	-0.505	-0.474	-0.465	-0.305	-0.187
Стандартна помилка асиметрії	0.302	0.302	0.302	0.302	0.302	0.302	0.302
Екссес	-1.06	-0.482	0.0304	-0.813	0.577	0.0838	-0.569
Стандартна помилка ексцесу	0.595	0.595	0.595	0.595	0.595	0.595	0.595
Shapiro- Wilk W	0.952	0.982	0.957	0.939	0.966	0.978	0.971
Shapiro- Wilk p	.016	.500	.028	.004	.076	.322	.143

Розподіл показників засвідчив, що середнє значення показника позитивних стосунків з іншими становить 22,6 бала, автономії – 19,8 бала, управління середовищем – 19,6 бала, особистісного зростання – 24,0 бала, цілей у житті – 21,1 бала, самоприйняття – 20,7 бала, а загального показника психологічного благополуччя – 128 балів. Близькість значень середніх, медіан та мод за більшістю шкал свідчить про відносну однорідність розподілу показників у вибірці.

Стандартне відхилення за досліджуваними шкалами перебуває в межах від 2,79 до 20,2 бала, що вказує на помірну варіативність результатів респондентів. Найбільша варіативність спостерігається за загальним показником психологічного благополуччя ($SD = 20,2$), тоді як найменша – за шкалою автономії ($SD = 2,79$). Значення показників варіюються від 7–15 балів до 26–30 балів за окремими шкалами, тоді як загальний показник психологічного благополуччя коливається від 75 до 165 балів. Це свідчить про представленість у вибірці респондентів із різним рівнем вираженості складових психологічного благополуччя.

Показники асиметрії за всіма шкалами перебувають у межах від $-0,505$ до $0,010$, а за загальним показником психологічного благополуччя становлять $-0,187$, що свідчить про відсутність суттєвих відхилень розподілів від симетричності. Значення ексцесу також не вказують на значні порушення форми розподілу відносно нормального закону.

Для перевірки нормальності розподілу було використано критерій Шапіро—Уїлка. Отримані результати показали, що розподіл показників автономії ($p = 0,500$), цілей у житті ($p = 0,076$), самоприйняття ($p = 0,322$) та загального показника психологічного благополуччя ($p = 0,143$) статистично не відрізняється від нормального. Водночас для показників позитивних стосунків з іншими ($p = 0,016$), управління середовищем ($p = 0,028$) та особистісного зростання ($p = 0,004$) значення p виявилися меншими за $0,05$, що свідчить про відхилення їх розподілу від нормального.

Отримані результати свідчать про достатню однорідність вибірки за показниками психологічного благополуччя та його складових і дозволяють враховувати характер розподілу окремих шкал під час вибору подальших методів статистичного аналізу.

Результати описової статистики показника задоволеності життям, отримані за Шкалою задоволеності життям Е. Дінера, наведено в таблиці 2.3.4.

Таблиці 2.3.4

Описові статистики показника задоволеності життям

Показник	задоволеність життям
Середнє значення	23.8
Медіана	24
Мода	24.0
Стандартне відхилення	5.62
Дисперсія	31.6
Розмах	27
Мінімум	8
Максимум	35
Асиметрія	-0.718
Стандартна помилка асиметрії	0.302
Екссес	0.556
Стандартна помилка екссесу	0.595
Shapiro-Wilk W	0.956
Shapiro-Wilk p	.025

Отримані дані свідчать, що середнє значення показника задоволеності життям у досліджуваній вибірці становить 23,8 бала, тоді як медіана дорівнює 24 балам, а мода – 24 бали. Близькість значень середнього, медіани та моди свідчить про відносну однорідність розподілу показника у вибірці.

Стандартне відхилення становить 5,62 бала, що вказує на помірну варіативність результатів респондентів. Значення показника задоволеності

життям варіювалися від 8 до 35 балів, а розмах вибірки склав 27 балів, що свідчить про наявність у вибірці респондентів із різним рівнем задоволеності життям.

Показник асиметрії становить $-0,718$, що вказує на помірну лівосторонню асиметрію розподілу. Значення ексцесу дорівнює $0,556$, що свідчить про незначне відхилення форми розподілу від нормального закону. Для перевірки нормальності розподілу було використано критерій Шапіро—Уїлка. Отримане значення $p = 0,025$ є меншим за критичний рівень значущості $0,05$, що свідчить про відхилення розподілу показника задоволеності життям від нормального.

Отримані результати свідчать про достатню однорідність вибірки за показником задоволеності життям та дозволяють враховувати характер розподілу даних під час вибору подальших методів статистичного аналізу.

Також, для поглибленого аналізу отриманих результатів було здійснено розподіл респондентів за рівнями досліджуваних показників. Спершу розглянемо розподіл респондентів за рівнями професійного вигорання. Відповідні результати наведено в таблиці 2.3.5.

Таблиця 2.3.5

Рівневий розподіл показника професійного вигорання

Рівень професійного вигорання	Кількість осіб	Відсоток
Низький	18 осіб	28,57%
Середній	41 особа	65,08%
Високий	4 особи	6,35%

Аналіз отриманих даних показав, що найбільша частка досліджуваних характеризується середнім рівнем професійного вигорання. До цієї групи належить 41 особа, що становить 65,08% вибірки.

Низький рівень професійного вигорання було виявлено у 18 респондентів, або 28,57% досліджуваних. Це свідчить про відсутність або незначну вираженість симптомів професійного вигорання у значної частини вибірки.

Високий рівень професійного вигорання зафіксовано лише у 4 респондентів, що становить 6,35% від загальної кількості учасників дослідження. Отримані результати свідчать про те, що виражені прояви професійного вигорання характерні для відносно невеликої частини вибірки.

Загалом результати показують переважання респондентів із середнім рівнем професійного вигорання, що може свідчити про наявність окремих проявів професійного виснаження без їх значної вираженості у більшості досліджуваних.

Далі для детальнішого аналізу професійного процвітання було розглянуто розподіл респондентів за рівнями вираженості його окремих складових. Результати наведено в таблиці 2.3.6.

Таблиці 2.3.6

Рівневий розподіл показників професійного процвітання

Шкала	Низький	Середній	Високий
Позитивні емоції	26 осіб (41,27%)	22 особи (34,92%)	15 осіб (23,81%)
Залученість	20 осіб (31,75%)	30 осіб (47,62%)	13 осіб (20,63%)
Відносини	31 особа (49,21%)	21 особа (33,33%)	11 осіб (17,46%)
Сенс	31 особа (49,21%)	23 особи (36,51%)	9 осіб (14,29%)
Досягнення	43 особи (68,25%)	9 осіб (14,29%)	11 осіб (17,46%)
Процвітання	3 особи (4,76%)	18 осіб (28,57%)	42 особи (66,67%)
Негативні емоції	4 особи (6,35%)	32 особи (50,79%)	27 осіб (42,86%)
Здоров'я	25 осіб (39,68%)	22 особи (34,92%)	16 осіб (25,40%)
Самотність	12 осіб (19,05%)	19 осіб (30,16%)	32 особи (50,79%)

Аналіз отриманих даних показав, що за шкалою професійно-фокусованих позитивних емоцій найбільшу частку становлять респонденти з низьким рівнем показника (41,27%), тоді як середній та високий рівні виявлено відповідно у 34,92% та 23,81% досліджуваних. За шкалою професійної залученості переважає середній рівень, який характерний для 47,62% респондентів, тоді як низький і

високий рівні представлені майже однаковою мірою (31,75% та 20,63% відповідно).

Для показника професійних відносин найбільш поширеним також є низький рівень (49,21%), тоді як середній рівень виявлено у 33,33% респондентів, а високий у 17,46%. Подібна тенденція спостерігається і за шкалою професійного сенсу, де майже половина досліджуваних (49,21%) має низький рівень, 36,51% – середній, а 14,29% – високий.

Особливу увагу привертає шкала професійних досягнень, за якою понад дві третини респондентів (68,25%) характеризуються низьким рівнем показника. Середній рівень виявлено лише у 14,29% досліджуваних, а високий – у 17,46%.

Водночас за інтегральним показником професійного процвітання спостерігається протилежна тенденція. Більшість респондентів (66,67%) мають високий рівень професійного процвітання, тоді як середній рівень характерний для 28,57%, а низький, лише для 4,76% досліджуваних.

Аналіз додаткових показників показав, що для професійно-фокусованих негативних емоцій найбільш поширеним є середній рівень (50,79%), тоді як високий рівень виявлено у 42,86% респондентів. За шкалою здоров'я переважає низький рівень (39,68%), дещо менша частка досліджуваних має середній (34,92%) та високий (25,40%) рівні.

Найбільша частка респондентів із високим рівнем спостерігається за показником професійної самотності (50,79%). Середній рівень професійної самотності виявлено у 30,16% досліджуваних, тоді як низький у 19,05%.

Таким чином, результати свідчать про неоднорідність розподілу окремих складових професійного процвітання у вибірці. Поряд із високим рівнем інтегрального показника професійного процвітання значна частина респондентів характеризується низькими рівнями окремих його складових, а також високим рівнем професійної самотності та професійно-фокусованих негативних емоцій.

Для оцінки особливостей психологічного благополуччя було проаналізовано розподіл респондентів за рівнями вираженості його окремих складових та загального показника. Результати наведено в таблиці 2.3.7.

Рівневий розподіл показників психологічного благополуччя

Таблиця 2.3.7

Шкала	Низький	Середній	Високий
Позитивні стосунки	3 особи (4,76%)	18 осіб (28,57%)	42 особи (66,67%)
Автономія	4 особи (6,35%)	32 особи (50,79%)	27 осіб (42,86%)
Управління середовищем	9 осіб (14,29%)	29 осіб (46,03%)	25 осіб (39,68%)
Особистісне зростання	2 особи (3,17%)	12 осіб (19,05%)	49 осіб (77,78%)
Цілі в житті	6 осіб (9,52%)	22 особи (34,92%)	35 осіб (55,56%)
Самоприйняття	18 осіб (28,57%)	19 осіб (30,16%)	24 особи (38,10%)
Загальний індекс психологічного благополуччя	17 осіб (26,98%)	22 особи (34,92%)	24 особи (38,10%)

Як видно з таблиці 2.3.7, за шкалою позитивних стосунків з іншими переважає високий рівень, який виявлено у 42 респондентів (66,67%). Середній рівень характерний для 18 осіб (28,57%), тоді як низький рівень зафіксовано лише у 3 осіб (4,76%).

За шкалою автономії найбільшу частку також становлять респонденти із середнім рівнем показника – 32 особи (50,79%). Високий рівень автономії виявлено у 27 осіб (42,86%), а низький – лише у 4 осіб (6,35%).

Для показника управління середовищем найбільш поширеним є середній рівень, який характерний для 29 респондентів (46,03%). Високий рівень спостерігається у 25 осіб (39,68%), а низький – у 9 осіб (14,29%).

Найбільш виражені позитивні результати отримано за шкалою особистісного зростання, де високий рівень виявлено у 49 респондентів (77,78%).

Середній рівень характерний для 12 осіб (19,05%), тоді як низький рівень зафіксовано лише у 2 осіб (3,17%).

За шкалою цілей у житті також переважає високий рівень, який виявлено у 35 осіб (55,56%). Середній рівень мають 22 респонденти (34,92%), а низький – 6 осіб (9,52%).

Щодо показника самоприйняття, розподіл респондентів є більш рівномірним. Високий рівень характерний для 24 осіб (38,10%), середній – для 19 осіб (30,16%), а низький – для 18 осіб (28,57%).

Аналіз загального індексу психологічного благополуччя показав, що найбільша частка респондентів має високий рівень психологічного благополуччя – 24 особи (38,10%). Середній рівень виявлено у 22 осіб (34,92%), а низький – у 17 осіб (26,98%).

Загалом отримані результати свідчать про переважання середнього та високого рівнів психологічного благополуччя серед досліджуваних. Найбільш вираженими складовими є особистісне зростання, позитивні стосунки з іншими та наявність цілей у житті, тоді як найбільш рівномірний розподіл спостерігається за показником самоприйняття.

Завершальним етапом відсоткового аналізу став розподіл респондентів за рівнем задоволеності життям. Відповідні результати наведено в таблиці 2.3.8.

Таблиця 2.3.8

Рівневий розподіл показника задоволеності життям

Рівень задоволеності життям	Кількість осіб	Відсоток
Низький	11 осіб	17,46%
Середній	24 особи	38,10%
Високий	28 осіб	44,44%

Як видно з таблиці 2.3.8, найбільша частка респондентів характеризується високим рівнем задоволеності життям. До цієї групи належить 28 осіб, що становить 44,44% вибірки. Це свідчить про те, що майже половина

досліджуваних загалом позитивно оцінює власне життя та задоволена його основними аспектами.

Середній рівень задоволеності життям виявлено у 24 респондентів, що становить 38,10% вибірки. Таким чином, більше третини досліджуваних демонструють помірний рівень задоволеності життям, що може свідчити про загалом позитивне ставлення до власного життя за наявності окремих сфер, які не повністю відповідають їхнім очікуванням або потребам.

Низький рівень задоволеності життям зафіксовано у 11 осіб, або 17,46% респондентів. Це найменша за чисельністю група, однак її частка є достатньо помітною та свідчить про наявність серед досліджуваних осіб, які меншою мірою задоволені власним життям.

Загалом результати свідчать про переважання середнього та високого рівнів задоволеності життям серед респондентів. Зокрема, понад чотири п'ятих вибірки (82,54%) мають середній або високий рівень цього показника, що вказує на загалом позитивну оцінку досліджуваними власного життя.

Для виявлення статистично значущих зв'язків між професійним вигоранням та досліджуваними психологічними характеристиками було проведено кореляційний аналіз. Оскільки кількість отриманих статистично значущих кореляційних зв'язків була досить великою, для подальшого аналізу та інтерпретації було відібрано ті, які безпосередньо стосуються теми дослідження професійного вигорання осіб із різними характеристиками психологічного благополуччя. У таблиці 2.3.9 наведено результати кореляційного аналізу між показником професійного вигорання та відповідними показниками психологічного благополуччя, професійного процвітання і задоволеності життям. З повною таблицею результатів кореляційного аналізу можна ознайомитися в Додатку Г.

Кореляційний аналіз

Показники	r Spearman	p
Професійне вигорання — Психологічне благополуччя	-0.578***	<0.001
Професійне вигорання — Самоприйняття	-0.606***	<0.001
Професійне вигорання — Управління середовищем	-0.566***	<0.001
Професійне вигорання — Цілі в житті	-0.506***	<0.001
Професійне вигорання — Особистісне зростання	-0.443***	<0.001
Професійне вигорання — Процвітання (PERMA)	-0.559***	<0.001
Професійне вигорання — Позитивні емоції	-0.643***	<0.001
Професійне вигорання — Здоров'я	-0.685***	<0.001
Професійне вигорання — Задоволеність життям	-0.539***	<0.001

Перед проведенням кореляційного аналізу було здійснено перевірку характеру розподілу досліджуваних показників за критерієм Шапіро-Уїлка. Отримані результати показали, що для більшості змінних розподіл відрізняється від нормального, тому для оцінки взаємозв'язків між показниками було використано непараметричний коефіцієнт рангової кореляції Спірмена.

Результати кореляційного аналізу, наведені в таблиці 2.3.9, свідчать про наявність статистично значущих зв'язків між професійним вигоранням та показниками психологічного благополуччя, професійного процвітання і задоволеності життям. Усі виявлені кореляційні зв'язки є від'ємними та статистично значущими на рівні $p < 0,001$, що вказує на обернений характер взаємозв'язків між досліджуваними показниками.

Найсильніший обернений зв'язок було встановлено між професійним вигоранням та показником здоров'я ($r = -0,685$; $p < 0,001$). Це свідчить про те, що вищим показникам здоров'я відповідають нижчі показники професійного вигорання. Такий результат може бути пов'язаний із тим, що професійне вигорання супроводжується не лише психологічними, а й фізичними проявами, серед яких хронічна втома, виснаження, зниження працездатності та погіршення загального самопочуття.

Сильний обернений зв'язок також виявлено між професійним вигоранням та професійно-фокусованими позитивними емоціями ($r = -0,643$; $p < 0,001$). Це свідчить про те, що респонденти, які частіше переживають позитивні емоції у професійній діяльності, характеризуються нижчим рівнем професійного вигорання. Такий результат може бути пов'язаний із тим, що позитивні емоції виконують ресурсну функцію, сприяють підтриманню мотивації до праці та підвищують психологічну стійкість до професійних стресів.

Значний за силою обернений зв'язок встановлено між професійним вигоранням та самоприйняттям ($r = -0,606$; $p < 0,001$). Отримані результати свідчать про те, що особи з вищим рівнем самоприйняття меншою мірою схильні до проявів професійного вигорання. Це може бути пов'язано з тим, що позитивне ставлення до себе, прийняття власних переваг і недоліків сприяє більш конструктивному подоланню труднощів та професійних невдач.

Між професійним вигоранням та загальним показником психологічного благополуччя також встановлено сильний обернений зв'язок ($r = -0,578$; $p < 0,001$). Отриманий результат свідчить про те, що вищий рівень психологічного благополуччя пов'язаний із нижчим рівнем професійного вигорання. Це може

бути пов'язано з тим, що психологічне благополуччя відображає позитивне функціонування особистості, її здатність реалізовувати власний потенціал, підтримувати гармонійні взаємини з оточенням та успішно справлятися з життєвими труднощами.

Подібний за силою зв'язок було виявлено між професійним вигоранням та управлінням середовищем ($r = -0,566$; $p < 0,001$). Це свідчить про те, що респонденти, які краще контролюють життєві обставини та здатні ефективно організовувати власну діяльність, мають нижчі показники професійного вигорання. Такий результат може бути пов'язаний із більшою здатністю цих осіб адаптуватися до професійних вимог та ефективно використовувати наявні ресурси для подолання стресових ситуацій.

Статистично значущий обернений зв'язок було встановлено між професійним вигоранням та інтегральним показником професійного процвітання PERMA ($r = -0,559$; $p < 0,001$). Це свідчить про те, що більш високий рівень професійного процвітання пов'язаний із меншою вираженістю професійного вигорання. Такий результат може бути пов'язаний із тим, що професійне процвітання охоплює позитивні емоції, залученість у діяльність, відчуття професійного сенсу, досягнення та якість професійних взаємин, які виступають важливими психологічними ресурсами особистості.

Обернений зв'язок середньої сили було виявлено між професійним вигоранням та задоволеністю життям ($r = -0,539$; $p < 0,001$). Отримані результати свідчать про те, що більш висока задоволеність життям пов'язана з нижчим рівнем професійного вигорання. Це може бути пов'язано з тим, що загальна позитивна оцінка власного життя сприяє формуванню більшого психологічного ресурсу для подолання професійних труднощів та стресових ситуацій.

Також встановлено статистично значущий обернений зв'язок між професійним вигоранням та цілями в житті ($r = -0,506$; $p < 0,001$). Це свідчить про те, що респонденти, які мають чіткі життєві орієнтири та усвідомлюють сенс власної діяльності, демонструють нижчі показники професійного вигорання. Такий результат може бути пов'язаний із тим, що наявність життєвих цілей

підтримує мотивацію особистості та сприяє більшій стійкості до професійних труднощів.

Найменший за силою серед представлених у таблиці зв'язків було виявлено між професійним вигоранням та особистісним зростанням ($r = -0,443$; $p < 0,001$). Незважаючи на дещо нижче значення коефіцієнта кореляції, цей зв'язок також є статистично значущим. Отриманий результат свідчить про те, що більш виражене прагнення до саморозвитку, набуття нового досвіду та реалізації власного потенціалу пов'язане з нижчим рівнем професійного вигорання.

Таким чином, результати кореляційного аналізу свідчать про наявність статистично значущих обернених зв'язків між професійним вигоранням та показниками психологічного благополуччя, професійного процвітання і задоволеності життям. Найбільш тісні взаємозв'язки було встановлено з показниками здоров'я, професійно-фокусованих позитивних емоцій та самоприйняття. Отримані результати узгоджуються з теоретичними положеннями щодо ролі особистісних і психологічних ресурсів у контексті професійного вигорання та підтверджують їх значущість у межах даного дослідження.

Після проведення описової статистики, відсоткового та кореляційного аналізу було здійснено основний етап статистичної обробки результатів, який безпосередньо відповідає меті та завданням дослідження. На цьому етапі було проведено порівняльний аналіз показника професійного вигорання між групами респондентів із різними рівнями показників психологічного добробуту.

Перед вибором статистичного критерію для кожного показника додатково було враховано характер розподілу даних за критерієм Шапіро-Уїлка. Для показників, розподіл яких не відрізнявся від нормального, застосовувався t -критерій Стюдента. Для показників, розподіл яких відрізнявся від нормального, використовувався непараметричний U -критерій Манна-Уїтні. Такий підхід забезпечив коректний вибір статистичних методів відповідно до особливостей розподілу кожного досліджуваного показника.

Результати порівняльного аналізу показників професійного вигорання між групами респондентів із різними рівнями показників психологічного благополуччя, професійного процвітання та задоволеності життям наведено в таблиці 2.3.10.

Таблиця 2.3.10

Порівняльний аналіз

Показник	t/U критерій	p
Позитивні емоції	t = 5.35	< .001
Залученість	U = 246	.001
Відносини	t = 3.98	< .001
Сенс	U = 201	< .001
Досягнення	U = 205	< .001
Процвітання	U = 217	< .001
Негативні емоції	t = -6.37	< .001
Здоров'я	t = 6.22	< .001
Самотність	U = 356	.055
Позитивні стосунки з іншими	U = 277	.003
Автономія	t = 3.08	.003
Управління середовищем	U = 237	< .001
Особистісне зростання	U = 264	.001
Цілі в житті	U = 200	< .001
Самоприйняття	t = 4.99	< .001
Психологічне благополуччя	U = 162	< .001
Задоволеність життям	t = 4.48	< .001

Насамперед було проаналізовано показники професійного процвітання. За шкалою професійно-фокусованих позитивних емоцій встановлено статистично значущі відмінності між групами ($t = 5,35$; $p < 0,001$). Отриманий результат свідчить про те, що показник професійного вигорання суттєво відрізняється у респондентів із різним рівнем позитивних емоцій, пов'язаних із професійною діяльністю. Це може бути пов'язано з тим, що позитивні емоції є важливим компонентом психологічного функціонування особистості та сприяють підтриманню інтересу до професійної діяльності. У сучасних дослідженнях позитивні емоції розглядаються як один із важливих внутрішніх ресурсів, які допомагають особистості ефективніше долати професійні труднощі, підтримувати працездатність та зберігати емоційну рівновагу. Тому наявність статистично значущих відмінностей між групами за цим показником є цілком закономірною.

Статистично значущі відмінності також було встановлено за показником професійної залученості ($U = 246$; $p = 0,001$). Отриманий результат свідчить про те, що рівень включеності людини у власну професійну діяльність пов'язаний із відмінностями у професійному вигоранні. Професійна залученість відображає зацікавленість людини своєю роботою, її готовність вкладати сили та енергію у виконання професійних обов'язків, а також ступінь емоційної включеності в робочий процес. Виявлені відмінності можуть свідчити про те, що залученість виступає важливою складовою професійного функціонування особистості та має значення у контексті професійного вигорання.

За шкалою професійних відносин також встановлено статистично значущі відмінності між групами ($t = 3,98$; $p < 0,001$). Це свідчить про те, що якість міжособистісної взаємодії у професійному середовищі пов'язана з відмінностями у професійному вигоранні. Професійні відносини охоплюють взаємодію з колегами, керівництвом та іншими учасниками професійної діяльності. Наявність підтримки, довіри та позитивного соціально-психологічного клімату традиційно розглядається як важливий ресурс

професійної адаптації, тому виявлені відмінності є логічними та узгоджуються з науковими уявленнями про роль соціальної підтримки у професійній діяльності.

За показником професійного сенсу також виявлено статистично значущі відмінності ($U = 201$; $p < 0,001$). Це свідчить про те, що респонденти з різним рівнем відчуття значущості та осмисленості власної професійної діяльності характеризуються різними показниками професійного вигорання. Відчуття сенсу діяльності розглядається як важлива складова психологічного благополуччя особистості та професійної мотивації. Людина, яка бачить цінність і значущість власної роботи, як правило, демонструє більшу стійкість до професійних труднощів та стресових ситуацій.

Статистично значущі відмінності були встановлені і за показником професійних досягнень ($U = 205$; $p < 0,001$). Це може свідчити про те, що оцінка власної професійної успішності та результативності має значущість у контексті професійного вигорання. Відчуття професійної компетентності та досягнення поставлених цілей є важливими чинниками професійного самоствердження та задоволеності діяльністю.

Особливу увагу привертають результати за інтегральним показником професійного процвітання PERMA ($U = 217$; $p < 0,001$). Наявність статистично значущих відмінностей за цим показником свідчить про те, що професійне процвітання загалом пов'язане з відмінностями у професійному вигоранні. Оскільки інтегральний показник PERMA об'єднує позитивні емоції, залученість, професійні відносини, професійний сенс та професійні досягнення, отриманий результат дозволяє говорити про важливість загального рівня позитивного функціонування особистості у професійній сфері.

Окремо було проаналізовано додаткові показники професійного процвітання. За шкалою професійно-фокусованих негативних емоцій встановлено статистично значущі відмінності між групами ($t = -6,37$; $p < 0,001$). Серед усіх представлених показників саме цей результат належить до найбільш статистично виражених. Це може свідчити про важливу роль негативних емоційних переживань у структурі професійного вигорання. Негативні емоції,

пов'язані з професійною діяльністю, можуть проявлятися у вигляді роздратування, напруження, незадоволеності роботою, емоційного виснаження та інших переживань, які безпосередньо пов'язані з феноменом професійного вигорання.

Статистично значущі відмінності також виявлено за показником здоров'я ($t = 6,22$; $p < 0,001$). Отриманий результат є одним із найбільш виражених серед усіх досліджуваних показників. Це може бути пов'язано з тим, що професійне вигорання має не лише психологічні, а й фізіологічні прояви. У науковій літературі неодноразово підкреслюється зв'язок професійного вигорання з хронічною втомою, порушеннями сну, зниженням життєвого тону та погіршенням загального самопочуття. Тому встановлені відмінності між групами за показником здоров'я є цілком очікуваними.

Водночас за шкалою професійної самотності статистично значущих відмінностей не було виявлено ($U = 356$; $p = 0,055$). Незважаючи на те, що отримане значення p наближається до критичного рівня статистичної значущості, формально воно його не досягає. Це свідчить про відсутність достатніх підстав стверджувати про наявність статистично значущих відмінностей між групами за даним показником. Таким чином, професійна самотність стала єдиним показником у межах проведеного аналізу, за яким статистично значущих відмінностей виявлено не було.

Наступним блоком було проаналізовано показники психологічного благополуччя. За шкалою позитивних стосунків з іншими встановлено статистично значущі відмінності між групами ($U = 277$; $p = 0,003$). Отриманий результат свідчить про те, що особливості міжособистісної взаємодії та здатність підтримувати позитивні стосунки з оточенням пов'язані з відмінностями у професійному вигоранні.

За шкалою автономії також виявлено статистично значущі відмінності ($t = 3,08$; $p = 0,003$). Це може свідчити про важливість здатності особистості приймати самостійні рішення, відстоювати власну позицію та зберігати незалежність у професійній діяльності.

Статистично значущі відмінності встановлено за показником управління середовищем ($U = 237$; $p < 0,001$). Даний результат свідчить про те, що здатність людини ефективно організовувати власну діяльність, контролювати життєві обставини та використовувати наявні ресурси також пов'язана з відмінностями у професійному вигоранні.

За шкалою особистісного зростання також виявлено статистично значущі відмінності ($U = 264$; $p = 0,001$). Це може свідчити про те, що прагнення до саморозвитку, вдосконалення власних здібностей та реалізації особистісного потенціалу має значення у контексті професійного вигорання.

Статистично значущі відмінності встановлено і за показником цілей у житті ($U = 200$; $p < 0,001$). Отриманий результат може бути пов'язаний із тим, що наявність життєвих цілей та усвідомлення перспектив майбутнього виступають важливим джерелом мотивації та психологічної стійкості.

За шкалою самоприйняття також виявлено статистично значущі відмінності ($t = 4,99$; $p < 0,001$). Це свідчить про те, що особливості ставлення людини до себе, прийняття власних якостей та задоволеність собою пов'язані з відмінностями у професійному вигоранні.

Особливо важливим результатом є наявність статистично значущих відмінностей за загальним показником психологічного благополуччя ($U = 162$; $p < 0,001$). Це підтверджує, що психологічне благополуччя як інтегральна характеристика позитивного функціонування особистості має суттєве значення у контексті професійного вигорання та безпосередньо відповідає темі даного дослідження.

Крім того, статистично значущі відмінності було встановлено за показником задоволеності життям ($t = 4,48$; $p < 0,001$). Отриманий результат свідчить про те, що загальна когнітивна оцінка людиною власного життя також пов'язана з відмінностями у професійному вигоранні. Задоволеність життям традиційно розглядається як один із ключових показників суб'єктивного благополуччя, тому її зв'язок із професійним вигоранням є закономірним.

Таким чином, результати порівняльного аналізу підтвердили наявність статистично значущих відмінностей у показниках професійного вигорання між групами респондентів із різними рівнями професійного процвітання, психологічного благополуччя та задоволеності життям. Статистично значущі відмінності було виявлено за 16 із 17 досліджуваних показників, тоді як професійна самотність виявилася єдиним показником, за яким такі відмінності не досягли рівня статистичної значущості. Отримані результати підтверджують важливу роль показників професійного процвітання, психологічного благополуччя та задоволеності життям у контексті дослідження професійного вигорання та загалом узгоджуються з теоретичними положеннями, розглянутими у першому розділі роботи.

ВИСНОВКИ

1. Проведено аналіз сучасних наукових джерел, присвячених проблематиці професійного вигорання та психологічного добробуту особистості. У результаті теоретичного дослідження встановлено, що професійне вигорання є складним багатокомпонентним психологічним явищем, яке виникає внаслідок тривалого впливу професійних стресорів, надмірного емоційного навантаження та поступового виснаження особистісних ресурсів. З'ясовано, що прояви професійного вигорання охоплюють не лише професійну сферу, а й впливають на емоційний стан людини, її мотивацію, міжособистісні взаємини та загальне психологічне функціонування. Також проаналізовано основні підходи до розуміння психологічного добробуту та його структури. Особливу увагу приділено концепції К. Ріфф, відповідно до якої психологічний добробут розглядається як показник позитивного функціонування особистості та включає такі складові, як позитивні взаємини з іншими, автономія, управління середовищем, особистісне зростання, цілі в житті та самоприйняття. Проведений аналіз дозволив сформулювати теоретичне підґрунтя для подальшого емпіричного дослідження.

2. Теоретично обґрунтовано доцільність дослідження особливостей професійного вигорання осіб із різними характеристиками психологічного добробуту. Узагальнення результатів наукових праць показало, що психологічний добробут розглядається як важливий внутрішній ресурс особистості, який пов'язаний зі здатністю людини підтримувати психологічну рівновагу, адаптуватися до складних життєвих обставин та ефективно долати професійні труднощі. У процесі аналізу літератури визначено, що найбільший інтерес у контексті дослідження професійного вигорання становлять такі компоненти психологічного добробуту, як самоприйняття, управління середовищем, позитивні взаємини з іншими, особистісне зростання та наявність життєвих цілей. Крім того, теоретичний аналіз дозволив розширити розуміння професійного вигорання, розглядаючи його не лише у зв'язку з психологічним

благополуччям, а й через показники професійного процвітання та задоволеності життям. Отримані результати підтвердили актуальність вивчення зазначених психологічних характеристик у контексті професійного вигорання.

3. Організовано та проведено емпіричне дослідження за участю 63 респондентів із використанням комплексу психодіагностичних методик, спрямованих на оцінку професійного вигорання, психологічного благополуччя, професійного процвітання та задоволеності життям. Результати описової статистики засвідчили достатню варіативність усіх досліджуваних показників, що дозволило здійснювати подальший статистичний аналіз. Встановлено, що у вибірці представлені респонденти з різним рівнем професійного вигорання, психологічного благополуччя та професійного процвітання. Результати відсоткового аналізу показали переважання середніх рівнів професійного вигорання, психологічного благополуччя та професійного процвітання, тоді як задоволеність життям у більшості респондентів відповідала середньому або високому рівню. Отримані дані свідчать про достатню різноманітність досліджуваної вибірки та створюють підґрунтя для порівняння груп респондентів із різними психологічними характеристиками.

4. Визначено характер і особливості взаємозв'язків між професійним вигоранням та досліджуваними психологічними показниками. За результатами кореляційного аналізу встановлено наявність статистично значущих зв'язків між професійним вигоранням і низкою компонентів психологічного благополуччя, професійного процвітання та задоволеності життям. Найбільш тісні зв'язки було виявлено з показниками здоров'я, професійно-фокусованих позитивних емоцій, самоприйняття, загального психологічного благополуччя, управління середовищем, професійного процвітання та задоволеності життям. Отримані результати свідчать про те, що професійне вигорання пов'язане не лише з особливостями професійної діяльності, але й із ширшим комплексом психологічних характеристик особистості. Встановлені взаємозв'язки підтверджують важливість врахування психологічних ресурсів особистості під

час вивчення професійного вигорання та узгоджуються з положеннями, висвітленими у теоретичній частині роботи.

5. Узагальнено результати дослідження особливостей професійного вигорання осіб із різними характеристиками психологічного благополуччя, професійного процвітання та задоволеності життям. За результатами порівняльного аналізу встановлено наявність статистично значущих відмінностей у показниках професійного вигорання між групами респондентів, сформованими за рівнем досліджуваних психологічних характеристик. Статистично значущі відмінності було виявлено за більшістю показників професійного процвітання, зокрема за професійно-фокусованими позитивними та негативними емоціями, професійною залученістю, професійними відносинами, професійним сенсом, професійними досягненнями, інтегральним показником професійного процвітання та здоров'ям. Також встановлено статистично значущі відмінності за всіма основними компонентами психологічного благополуччя, позитивними взаєминами з іншими, автономією, управлінням середовищем, особистісним зростанням, цілями в житті, самоприйняттям та загальним показником психологічного благополуччя. Крім того, статистично значущі відмінності виявлено за показником задоволеності життям. Водночас професійна самотність стала єдиним показником, за яким статистично значущих відмінностей між групами не було встановлено. Отримані результати дозволяють стверджувати, що професійне вигорання має свої особливості у групах осіб із різними характеристиками психологічного добробуту.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Maslach C. The Burnout Challenge. New York : Harvard University Press, 2022. 305 p.
2. Freudenberger H. J. Staff Burn-Out. Journal of Social Issues. 1974. Vol. 30(1). P. 159–165.
3. Maslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior. 1981. Vol. 2. P. 99–113.
4. Leiter M. P., Maslach C. Burnout at Work: A Psychological Perspective. New York : Psychology Press, 2005. 234 p.
5. Schaufeli W. B., Enzmann D. The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis. London : Taylor & Francis, 1998. 222 p.
6. Pines A. M. Burnout: An Existential Perspective. Professional Burnout. New York : Free Press, 1981. P. 33–51.
7. Cherniss C. Professional Burnout in Human Service Organizations. New York : Praeger Publishers, 1980. 216 p.
8. Maslach C. Burnout: The Cost of Caring. Cambridge : Malor Books, 2003. 177 p.
9. Stebnicki M. A. Empathy Fatigue: Healing the Mind, Body, and Spirit of Professional Counselors. New York : Springer Publishing Company, 2007. 289 p.
10. Hobfoll S. E. Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. American Psychologist. 1989. Vol. 44(3). P. 513–524.
11. Bakker A. B., Demerouti E. The Job Demands-Resources Model: State of the Art. Journal of Managerial Psychology. 2007. Vol. 22(3). P. 309–328.
12. Lazarus R. S., Folkman S. Stress, Appraisal, and Coping. New York : Springer Publishing Company, 1984. 456 p.
13. Ryff C. D. Happiness is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. Journal of Personality and Social Psychology. 1989. Vol. 57(6). P. 1069–1081.
14. Greenberg J., Baron R. A. Behavior in Organizations. New Jersey : Pearson Education, 2008. 640 p.

15. Pines A. M., Aronson E. Career Burnout: Causes and Cures. New York : Free Press, 1988. 257 p.
16. World Health Organization. Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. Geneva : WHO, 2019.
17. Ryff C. D. Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. Psychotherapy and Psychosomatics. 2014. Vol. 83(1). P. 10–28.
18. Deci E. L., Ryan R. M. On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. Annual Review of Psychology. 2001. Vol. 52. P. 141–166.
19. Ryff C. D. The Structure of Psychological Well-Being Revisited. Journal of Personality and Social Psychology. 1995. Vol. 69(4). P. 719–727.
20. Keyes C. L. M. Social Well-Being. Social Psychology Quarterly. 1998. Vol. 61(2). P. 121–140.
21. Ryff C. D., Singer B. H. Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. Journal of Happiness Studies. 2008. Vol. 9(1). P. 13–39.
22. Seligman M. E. P. Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being. New York : Free Press, 2011. 349 p.
23. Bradburn N. M. The Structure of Psychological Well-Being. Chicago : Aldine Publishing Company, 1969. 320 p.
24. Argyle M. The Psychology of Happiness. London : Routledge, 2001. 271 p.
25. Максименко С. Д. Психологічне здоров'я особистості : монографія. Київ : КНУ імені Тараса Шевченка, 2008. 296 с.
26. Титаренко Т. М. Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека. Київ : Марич, 2009. 76 с.
27. Савчин М. В. Психічне та психологічне здоров'я особистості : навч. посіб. Дрогобич : Посвіт, 2010. 206 с.
28. Maslow A. H. Motivation and Personality. New York : Harper & Row, 1987. 293 p.

29. Rogers C. R. On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy. Boston : Houghton Mifflin, 1961. 420 p.
30. Keyes C. L. M. Mental Health as a Complete State: How the Salutogenic Perspective Completes the Picture. Bridging Occupational, Organizational and Public Health. Dordrecht : Springer, 2014. P. 179–192.
31. Deci E. L., Ryan R. M. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. American Psychologist. 2000. Vol. 55(1). P. 68–78.
32. Schaufeli W. B., Bakker A. B. Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement. Journal of Organizational Behavior. 2004. Vol. 25(3). P. 293–315.
33. Seligman M. E. P. Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment. New York : Free Press, 2002. 336 p.
34. Fredrickson B. L. The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions. American Psychologist. 2001. Vol. 56(3). P. 218–226.
35. Hobfoll S. E. Social and Psychological Resources and Adaptation. Review of General Psychology. 2002. Vol. 6(4). P. 307–324.
36. Leiter M. P., Maslach C. Areas of Worklife: A Structured Approach to Organizational Predictors of Job Burnout. Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies. Bingley : Emerald Group Publishing, 2003. P. 91–134.
37. Antonovsky A. Health, Stress, and Coping. San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 1979. 255 p.
38. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості. Київ : Видавництво ТОВ «КММ», 2006. 240 с.
39. Титаренко Т. М. Сучасна психологія особистості : навч. посіб. Київ : Каравела, 2013. 372 с.
40. Карамушка Л. М. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос, 2004. 198 с.

41. Савчин М. В. Духовний потенціал людини : монографія. Івано-Франківськ : Місто НВ, 2010. 508 с.
42. Rogers C. R. A Way of Being. Boston : Houghton Mifflin, 1980. 404 p.
43. Опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання (Чабан О, Хаустова О, Омелянович В.)
44. Короткий багатовимірний опитувальник професійного процвітання «PERMA-Profiler на робочому місці» (Martin Elias Peter Seligman; україномовна адаптація — Денис Лавриненко)
45. Питальник експрес-оцінювання психологічного благополуччя (Наталія Шишко)
46. Шкала задоволеності життям Е.Дінера (Satisfaction With Life Scale, Edward Francis Diener, Robert A. Emmons, Randy J. Larsen, Sharon Griffin, адаптація - В.Олефір та В.Боснюк)
47. Seligman M.E.P. Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. – New York: Free Press, 2011.
48. Ryff C.D. Psychological well-being revisited: Advances in science and practice. Psychother Psychosom. – 2013. – Vol. 83, Issue 1. – P. 10
49. Diener E., Lucas R.E., & Oishi S. Personality, culture and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. Annu. Rev. Psychol. – 2003. – Vol. 54, P. 403

ДОДАТКИ

Додаток А

Соціально-демографічний блок анкети та структура електронної форми дослідження

Емпіричне дослідження проводилося у форматі електронного опитування за допомогою Google Forms. На початку форми респондентам було запропоновано заповнити соціально-демографічний блок, який містив такі питання:

1. Ваша стать:

а) жіноча;

б) чоловіча.

2. Ваш вік:

а) 18-22 роки

б) 23-44 роки

в) 45-60 років

3. Ваш поточний статус:

а) Працюю і навчаюся

б) Працевлаштований(-а)

в) Тимчасово не працюю

Після соціально-демографічного блоку респондентам було запропоновано пройти психодіагностичні методики, використані у дослідженні.

Структура електронної форми:

1. Соціально-демографічний блок.
2. Опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання Чабан О, Хаустова О, Омелянович В.
3. Короткий багатовимірний опитувальник професійного процвітання «PERMA-Profiler на робочому місці» в адаптації Лавриненка Д. Г.
4. Питальник експрес-оцінювання психологічного благополуччя Н. Шишко
5. Шкала задоволеності життям Е.Дінера в адаптації В.Олефіра та В.Боснюка

Методики, використані в емпіричному дослідженні

Б.1 Опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання

Чабан О, Хаустова О, Омелянович В.

Виберіть лише один варіант, який найбільше підходить, або має найбільше значення для Вас. На кожне запитання необхідно відповісти «ТАК» чи «НІ». Правильних, чи неправильних відповідей не існує.

1. Я повністю задоволений своєю роботою
2. Моя робота явно погіршила моє ментальне та фізичне здоров'я
3. Психологічна атмосфера на роботі мене повністю влаштовує
4. Я відчуваю, що моя робота робить мене більш жорстким та черствим та різко категоричним
5. Я відчуваю певне розчарування у своїй професії
6. Найкращий час для мене – це п'ятниця, по обіді, з передчуттям відпочинку попереду від всіх та всього
7. Я думаю, що на роботі мене більше навантажують, чим у інших, відчуваю цю несправедливість
8. Мене повністю влаштовує моя заробітна плата
9. Мої зусилля та старання на роботі не знаходять потрібної, належної та справедливої компенсації у заробітній платі, додаткових днях відпочинку та ін. моїх індивідуальних потребах (відпустити з роботи за потребою, дозволити гнучкий графік, дозволити запізнення та ін.)
10. Мої захоплення, хобі та цікавості за межами роботи стали значно меншими, тому що на них не вистачає часу

11. Мої захоплення, хобі стали значно меншими, тому що мені це стало не цікавим, відчуття, що нічого не хочеться і нічого не радує
12. Мені часто хочеться усамітнитися та відпочити від усіх
13. Я відчуваю, що втрачаю задоволення від своєї роботи
14. Часто після роботи відчуваю себе “вичавленим лимоном” та «батареєю, яка розрядилася»
15. У мене порушився сон (погано засинаю, сон став переривчастим, зменшилась тривалість, з’явилися ранішні прокидання, відсутнє відчуття відпочинку)
16. В спілкуванні в колективі я відчуваю все більше формальності, зникли теплі та дружні відносини, відчуття взаємопідтримки, надійності, щирості, довіри та «сімейності»
17. Думаю, що я надто багато працюю
18. Мої рідні та друзі вважають, що я надто багато працюю
19. Робота з людьми все більше мене втомлює, хочеться усамітнитися і поменше бути серед людей, в такому ступені, що я подумую виїхати на якийсь хутір, чи село і самому вести просте господарство
20. Я дуже переживаю, якщо в мене щось не складається та не вирішується на роботі
21. Буває так, що я на роботі наче «підвисаю», «туплю», можу просидіти якийсь час, ні про що не думаючи, наче провалившись кудись, наче в якомусь ступорі
22. Коли я повертаюсь після роботи додому я практично завжди продовжую думати про те, що відбувалося, чи буде відбуватися на роботі, іноді навіть веду діалоги в своїй голові з колегами чи керівництвом, в тому числі у вигляді сварок, емоційних переконуваль

23. Я відчуваю, що втрачаю задоволення від звичного життя (їжа, відпочинок, секс, час з друзями, розваги та ін.)
24. Я став (-ла) більше тривожитися та переживати з приводу будь – чого
25. Я відчуваю, що моя робота вихолощує та притуплює мої відчуття та емоції (я стаю «сухарем» та «черствію»), практично перестав (-ла) жартувати
26. Ефективність моєї роботи останнім часом дуже залежить від мого настрою (хороший настрій – я ефективний (-на) та продуктивний (-на) , мною задоволені; поганий – неефективний (-на), помилки, мої партнери незадоволені мною)
27. Коли я вертаюсь додому мені потрібно побути якийсь час (кілька годин) самому, ні з ким не спілкуватися
28. Я відчуваю, що мене найкраще розуміють лише мої домашні улюбленці (собака, кіт)
29. В мене постійне відчуття, що не вистачає часу ні на що, в т.ч. на домашню роботу, я живу наче в постійному цейтноті
30. Іноді звичайні ситуації на роботі викликають у мене надмірні емоції та подразнення
31. При згадці про деяких моїх колег, чи керівників у мене знижується, а то і псується настрій
32. Останнім часом я відчуваю, що живу у прокрастинації (безпричинно відкладаю на завтра, після завтра і т.д. робочі завдання)
33. Я дуже переживаю за свою роботу
34. Я боюся втратити свою роботу і роблю все, щоб цього не сталося, в т.ч. працюю у неробочий час, затримуюсь на роботі, можу виконувати завдання у

вихідні, чи у відпустці, легкі та беззаперечно відгукуюсь на прохання вийти на роботу в позаробочий, чи вихідний час

35. Я боюсь підвести своїх колег по роботі, часто погоджуюсь замінити їх у чомусь, допомогти їм, виконати за них частину їхньої роботи

36. Іноді, з думками про наступний день роботи, я вже починаю переживати, аж до серцебиття, відчуття нехватки повітря, надмірного хвилювання, нудоти, запаморочення

37. Я завжди радію, коли бачу, як моя робота приносить конкретні результати

38. Відчуваю, що щось потрібно міняти на роботі, щось відбувається не так, але не розумію, що саме

39. Мені часто по роботі зустрічаються люди, від яких я відчуваю втому та сильне роздратування, настільки, що не усвідомлено хочу їм чогось поганого, навіть пошепки, чи в думках промовляю це

40. Із - за роботи я втратив спокій та душевну рівновагу, почав більше вживати неформальної лексики, особливо коли сам, за кермом авто, коментуючи дії навколишніх водіїв та пішоходів

41. Раніше я був значно відкритим (-тою) , уважним (-ною) та дружнім (-ньою) до своїх колег, співробітників та тих, з ким я працюю

42. Впевнений (-на), що моє керівництво зовсім не думає про людей та їх здоров'я

43. Іноді я думаю, що результати моєї роботи зовсім не вартують тих зусиль, які я затратив (-ла) на них

44. Мене не особливо хвилюють прохання та душевний стан моїх колег – це їхні справи, тут кожний сам за себе, і нікого не хвилюють чужі проблеми, своїх вистачає

45. Робота з людьми дуже розчарувала мене і якби була можливість змінити роботу, щоб було поменше контактів з людьми – зробив (-ла) би це, не задумуючись

46. Я чітко бачу перспективу та кар'єрний ріст на своїй роботі, постійно самоудосконалююсь та навчаюсь, щоб досягнути більшого

47. Якщо з'являється можливість «посачкувати», зменшити час на роботу – роблю це не задумуючись, без всяких докорів сумління

48. Я захоплююсь людьми, які повністю та всеосяжно присвятили себе професії та досягнули загального визнання, саме завдяки своєму професіоналізму.

49. В цілому - я щаслива людина

50. Якби я повернувся назад, я знову обрав (-ла) би свою професію

Б.2 Короткий багатовимірний опитувальник професійного процвітання «PERMA-Профайлер на робочому місці»

Інструкція: надайте відповіді на запитання за 11-бальною шкалою від 0 до 10 залежно від ступеня характерності для вас того, про що йдеться в їхньому змісті.

1	Як часто ви відчуваєте, що просуваєтесь у досягненні своїх робочих цілей?	0 = ніколи; 10 = завжди
2	Як часто на роботі ви поглинаєтеся тим, що робите?	
3	Як часто ви відчуваєте радість на роботі?	
4	Як часто ви відчуваєте тривогу на роботі?	
5	Як часто ви досягаєте важливих робочих цілей, які поставили перед собою?	0 = жахливе; 10 = відмінне
6	Загалом, як би ви оцінили своє здоров'я?	
7	Наскільки ваша робота є цілеспрямованою та змістовною?	0 = зовсім ні;

8	Якою мірою ви отримуєте допомогу та підтримку від колег, коли вам це потрібно?	10 = повністю
9	Загалом, наскільки цінним і вартим уваги є те, що ви робите на роботі?	
10	Наскільки ви відчуваєте захоплення та інтерес до своєї роботи?	
11	Наскільки самотнім ви відчуваєтеся на роботі?	
12	Наскільки ви задоволені своїм актуальним фізичним здоров'ям?	0 = зовсім ні; 10 = повністю
13	Як часто ви відчуваєте позитив на роботі?	0 = ніколи; 10 = завжди
14	Як часто ви відчуваєте злість на роботі?	
15	Як часто ви справляєтеся зі своїми робочими обов'язками?	
16	Як часто ви нудьгуєте на роботі?	
17	Як часто на роботі ви втрачаєте відчуття часу, роблячи те, що вам подобається?	0 = жахливе; 10 = відмінне
18	Яке ваше здоров'я порівняно з іншими людьми вашого віку та статі?	
19	Якою мірою ви відчуваєте, що вас цінують ваші колеги?	
20	Загалом, чи маєте ви відчуття напрямку у виконанні своєї роботи?	
21	Наскільки ви задоволені своїми професійними відносинами?	0 = зовсім ні; 10 = повністю
22	Наскільки ви відчуваєте себе умиротвореним на роботі?	
23	В цілому, наскільки ви задоволені своєю роботою?	0 = зовсім ні; 10 = повністю

Ключ

Бали розраховуються як середнє значення елементів, що входять до складу кожного фактору:

Професійно-фокусовані позитивні емоції: P = середнє (3, 13, 22)

Професійна залученість: E = середнє (2,10,17)

Професійні відносини: R = середнє (8,19,21)

Професійний сенс: M = середнє (7,9,20)

Професійні досягнення: A = середнє (1,5,15)

Професійне процвітання: PERMA = середнє (P+E+R+M+A+23)

Професійно-фокусовані негативні емоції: N = середнє (4, 14, 16)

Здоров'я: H = середнє (6, 12, 18)

Професійна самотність: Lon (11)

Б.3 Питальник експрес-оцінювання психологічного благополуччя Н.

Шишко

Інструкція: наступні твердження стосуються Ваших відчуттів щодо себе та власного життя. Оберіть один варіант відповіді, який найбільше відповідає ступеню Вашої згоди або незгоди з кожним твердженням на сьогодні.

		Повністю не згоден	Не згоден	Швидше не згоден	Швидше згоден	Згоден	Повністю згоден
1	У мене не так багато знайомих, охочих вислухати, коли я цього потребую.	1	2	3	4	5	6
2	Іноді я змінюю свою поведінку або напрям думок, щоб бути більш схожим на своє оточення.	1	2	3	4	5	6
3	Мені добре вдається розподілити свій час так, щоб впоратися з усім, що треба зробити.	1	2	3	4	5	6
4	Я вважаю, що важливо переживати новий досвід, який кидає виклик власній думці про себе і про світ.	1	2	3	4	5	6
5	У мене є відчуття спрямованості і мета в житті.	1	2	3	4	5	6
6	Загалом я почуваюся впевнено і позитивно ставлюся до себе.	1	2	3	4	5	6
7	Я вважаю, що стосунки з друзями дають мені багато.	1	2	3	4	5	6
8	Я не боюся заявляти про власні погляди, навіть якщо вони не збігаються з думкою більшості.	1	2	3	4	5	6
9	Плануючи свої справи на день, я заздалегідь переживаю зневіру, бо мені ніколи не вдається їх реалізувати.	1	2	3	4	5	6
10	З часом я почав краще розуміти життя, що зробило мене сильнішим і більш вправним.	1	2	3	4	5	6
11	У мене немає чіткого уявлення про те, чого я намагаюся досягти в житті.	1	2	3	4	5	6
12	У цілому я собі подобаюсь.	1	2	3	4	5	6
13	У мене було мало теплих, довірливих стосунків з іншими людьми.	1	2	3	4	5	6

14	Я схильний піддаватися впливу людей з твердими переконаннями.	1	2	3	4	5	6
15	Пошуки потрібних мені занять і стосунків є цілком успішними.	1	2	3	4	5	6
16	Я відчуваю, що з роками значно розвинувся як особистість.	1	2	3	4	5	6
17	Я отримую задоволення, коли будує плани на майбутнє і працюю над їх утіленням у життя.	1	2	3	4	5	6
18	Я розчарований власними життєвими досягненнями в багатьох аспектах.	1	2	3	4	5	6
19	Я знаю, що можу довіряти своїм друзям, а вони знають, що можуть довіряти мені.	1	2	3	4	5	6
20	Мені складно висловлювати власну думку щодо спірних питань.	1	2	3	4	5	6
21	Мені важко розпланувати своє життя так, щоб мене це влаштовувало.	1	2	3	4	5	6
22	Мені подобається бачити, як мої погляди змінюються і «дорослішають» з роками.	1	2	3	4	5	6
23	Я активно виконую те, що запланував.	1	2	3	4	5	6
24	Я здебільшого пишаюся собою і своїм життям.	1	2	3	4	5	6
25	Мої друзі і я переймаємося проблемами одне одного.	1	2	3	4	5	6
26	Мене турбує, як інші люди оцінюють мої життєві рішення.	1	2	3	4	5	6
27	Я зміг так облаштувати своє житло і створити такий спосіб життя, що мені все подобається.	1	2	3	4	5	6
28	Я вже давно залишив спроби поліпшити або змінити своє життя.	1	2	3	4	5	6
29	Цілі, які я ставив перед собою в житті, були для мене швидше джерелом радості, ніж розчарування.	1	2	3	4	5	6
30	Моє самоставлення, імовірно, не таке позитивне, як те, що відчувають до себе більшість людей.	1	2	3	4	5	6

Підрахунок балів здійснюється за шістьма шкалами психологічного благополуччя:

«Позитивні стосунки з іншими»: 1, 7, 13, 19, 25.

«Автономія»: 2, 8, 14, 20, 26.

«Управління середовищем»: 3, 9, 15, 21, 27.

«Особистісне зростання»: 4, 10, 16, 22, 28.

«Цілі в житті»: 5, 11, 17, 23, 29.

«Самоприйняття»: 6, 12, 18, 24, 30.

Пункти, виділені жирним шрифтом, під час обробки нараховують за зворотною шкалою: за відповідь 6 – нараховується 1 бал, за відповідь 5 – 2 бали, 4 – 3 бали, 3 – 4 бали, 2 – 5 балів, 1 – 6 балів.

Решта пунктів (не виділені) під час обробки нараховують у прямому порядку.

Сума балів за всіма шкалами становить загальний індекс психологічного благополуччя.

Б.4 Шкала задоволеності життям Е. Дінера

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

1 Повністю не згоден		2 Не згоден		3 Швидше не згоден		4 Щось середнє		5 Швидше згоден		6 Згоден		7 Повністю згоден	
№	Твердження	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Переважаю моє життя близьке до мого ідеалу.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2	Обставини мого життя виключно сприятливі.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
3	Я задоволений(- на) своїм життям.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
4	У мене в житті є те, що мені дійсно необхідне.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
5	Якби я міг прожити своє життя заново, я б залишив(- ла) все без змін.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Ключ та обробка результатів.

Рівень задоволеності життям визначається як сума значень за всіма твердженнями шкали. Мінімальний можливий результат становить 5 балів,

максимальний — 35 балів. Вищий сумарний показник свідчить про вищий рівень задоволеності життям.

Зведена база емпіричних даних дослідження

У додатку В подано зведену оброблену базу емпіричних даних за результатами дослідження. Таблиці містять анонімізовані дані 63 респондентів та розраховані показники за шкалами використаних психодіагностичних методик.

Таблиця В.1

Зведені соціально-демографічні дані, показники професійного вигорання (опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання Чабан О, Хаустова О, Омелянович В.) та задоволеності життям за шкалою Е. Дінера

№	Вік:	Стать:	Ваш поточний статус:	професійне вигорання	задоволеність життям
1	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	35	22
2	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	14	28
3	23-44 роки	Чоловіча	Працюю і навчаюся	34	22
4	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	15	24
5	18-22 роки	Жіноча	Працевлаштований(-а)	14	26
6	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	12	25
7	23-44 роки	Жіноча	Працевлаштований(-а)	21	30
8	18-22 роки	Чоловіча	Працевлаштований(-а)	51	21
9	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	50	26
10	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	25	24
11	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	22	28
12	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	38	21
13	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	17	31
14	18-22 роки	Чоловіча	Працевлаштований(-а)	4	31
15	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	19	24
16	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	50	31
17	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	64	8
18	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	34	23
19	23-44 роки	Жіноча	Працевлаштований(-а)	9	31
20	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	25	29
21	18-22 роки	Чоловіча	Працевлаштований(-а)	49	10
22	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	65	21
23	23-44 роки	Жіноча	Працевлаштований(-а)	18	22
24	18-22 роки	Чоловіча	Працюю і навчаюся	26	18
25	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	24	23
26	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	53	16
27	18-22 роки	Чоловіча	Працюю і навчаюся	20	32
28	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	37	14
29	23-44 роки	Жіноча	Працевлаштований(-а)	43	12
30	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	7	31
31	18-22 роки	Чоловіча	Працюю і навчаюся	21	29

32	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	37	30
33	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	70	11
34	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	13	26
35	23-44 роки	Жіноча	Працевлаштований(-а)	11	35
36	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	41	25
37	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	28	24
38	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	32	23
39	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	58	24
40	23-44 роки	Чоловіча	Працевлаштований(-а)	71	17
41	23-44 роки	Жіноча	Працевлаштований(-а)	16	23
42	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	35	24
43	18-22 роки	Чоловіча	Працевлаштований(-а)	18	24
44	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	11	24
45	18-22 роки	Чоловіча	Працюю і навчаюся	27	18
46	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	28	28
47	18-22 роки	Жіноча	Працевлаштований(-а)	49	20
48	18-22 роки	Чоловіча	Працевлаштований(-а)	34	28
49	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	36	17
50	45-60 років	Чоловіча	Працевлаштований(-а)	36	26
51	18-22 роки	Чоловіча	Працевлаштований(-а)	24	23
52	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	47	19
53	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	38	20
54	45-60 років	Жіноча	Працевлаштований(-а)	30	24
55	45-60 років	Жіноча	Працевлаштований(-а)	30	26
56	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	48	19
57	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	19	28
58	18-22 роки	Жіноча	Працевлаштований(-а)	34	23
59	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	39	29
60	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	17	24
61	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	24	26
62	18-22 роки	Жіноча	Працюю і навчаюся	40	30
63	23-44 роки	Жіноча	Працевлаштований(-а)	31	28

Таблиця В.2

Зведені показники професійного процвітання за методикою «PERMA-Profiler на робочому місці»

№	P	E	R	M	A	PERMA	N	H	Lon
1	5	5	4	5	5	8	5	5	5
2	8	8	6	7	7	10	4	6	3
3	5	9	5	6	7	9	7	7	4
4	9	9	9	9	9	11	2	7	4
5	7	7	7	7	7	10	5	9	7
6	9	10	9	9	9	12	3	8	2
7	7	7	9	8	8	10	5	8	4
8	3	5	5	4	5	8	7	3	1
9	6	7	8	7	7	10	7	5	3
10	6	7	7	7	7	9	7	6	4
11	5	5	7	6	6	9	5	9	1
12	5	6	4	5	5	8	6	6	3
13	4	5	4	4	4	7	5	5	2
14	9	9	8	9	9	11	2	8	1
15	6	5	5	5	5	8	3	7	3
16	6	9	8	8	8	10	7	7	7
17	1	1	2	1	1	5	8	5	10
18	4	8	6	6	6	9	5	4	6
19	9	8	10	9	9	11	3	10	0
20	7	5	8	7	7	9	3	6	0
21	3	6	6	5	6	8	6	6	5
22	5	8	7	7	7	10	7	5	4
23	8	8	7	8	8	10	5	8	5
24	7	9	9	8	9	11	7	8	7
25	7	7	6	7	7	9	5	9	4
26	2	5	4	4	4	7	6	1	5
27	7	8	8	8	8	10	7	8	10
28	6	5	4	5	5	8	1	3	1
29	4	5	5	5	5	8	6	1	6
30	8	10	8	9	9	11	3	8	0
31	3	1	9	5	5	8	5	6	0
32	8	10	9	9	9	11	8	4	8
33	1	2	1	1	1	5	10	2	10
34	9	8	8	8	8	11	5	7	3
35	7	7	10	8	8	10	4	10	5
36	7	6	6	6	6	9	6	8	7
37	5	4	5	5	5	8	4	7	9
38	6	7	7	6	7	9	5	5	9
39	3	4	5	4	4	7	7	2	5
40	3	5	4	4	4	7	7	2	8
41	8	9	8	8	9	11	5	7	3
42	7	8	8	8	8	10	5	6	3
43	6	8	6	7	7	9	5	7	8
44	7	8	7	7	7	10	4	8	5

45	5	4	5	5	4	8	6	6	7
46	5	6	5	5	5	8	4	7	6
47	5	8	5	6	6	9	7	5	3
48	3	8	5	6	6	9	5	4	10
49	4	6	7	6	6	9	6	5	4
50	6	4	6	5	5	8	4	5	6
51	6	6	6	6	6	9	6	6	6
52	2	2	3	3	3	6	3	3	4
53	7	7	6	7	7	9	7	6	6
54	8	8	7	7	7	10	4	3	5
55	8	9	9	9	9	11	6	4	0
56	4	4	4	4	4	7	4	4	3
57	6	7	8	7	7	10	4	9	1
58	2	5	3	3	4	7	6	6	7
59	10	9	10	10	10	12	9	10	10
60	9	9	9	9	9	11	2	7	5
61	8	8	7	8	8	10	5	5	1
62	5	7	6	6	6	9	6	4	5
63	7	9	8	8	8	10	4	7	1

Таблиця В.3

Зведені показники психологічного благополуччя за методикою Н. Шишко

№	позитивні стосунки з іншими	автономія	управління середовищем	особистісне зростання	цілі в житті	самоприй няття	психологічне благополуччя
1	19	16	20	19	21	18	113
2	25	23	22	28	23	20	141
3	21	19	20	20	21	18	119
4	26	22	25	29	29	28	159
5	23	22	24	24	24	21	138
6	25	23	22	27	28	28	153
7	27	21	24	26	24	25	147
8	21	15	17	25	19	19	116
9	22	23	22	25	24	23	139
10	25	21	19	26	19	22	132
11	30	21	18	22	19	21	131
12	18	18	17	15	17	16	101
13	18	24	18	26	22	21	129
14	27	24	25	28	25	26	155
15	21	21	27	28	28	29	154
16	26	22	25	29	30	29	161
17	16	16	10	18	8	7	75
18	28	23	18	29	24	18	140
19	26	24	26	30	22	25	153
20	30	25	27	30	27	26	165
21	21	26	18	23	24	14	126
22	26	14	12	21	19	20	112
23	22	20	18	28	20	18	126
24	25	19	19	27	21	21	132
25	17	15	19	21	20	15	107
26	27	19	18	24	18	15	121
27	30	21	20	30	22	23	146
28	19	17	20	16	14	18	104
29	29	21	11	25	17	12	115
30	27	19	23	29	26	30	154
31	26	17	22	28	28	29	150
32	25	19	24	29	30	28	155
33	21	21	11	21	12	15	101
34	24	18	21	23	21	23	130
35	24	23	25	27	26	29	154
36	15	18	19	22	18	24	116
37	19	17	19	21	20	20	116
38	15	17	20	16	19	19	106
39	25	19	17	21	21	19	122
40	19	19	15	20	14	11	98
41	15	25	21	29	23	25	138
42	29	20	19	24	21	23	136
43	20	21	18	23	22	19	123
44	26	20	24	26	26	25	147

45	18	19	16	14	19	22	108
46	26	21	24	27	26	25	149
47	22	18	19	28	21	19	127
48	24	23	25	30	27	24	153
49	19	20	14	23	17	16	109
50	25	22	23	22	23	23	138
51	17	16	20	17	18	19	107
52	20	19	9	20	8	9	85
53	17	17	12	29	19	15	109
54	17	21	19	23	18	20	118
55	27	18	14	27	13	21	120
56	18	18	18	18	18	17	107
57	25	20	18	23	18	22	126
58	18	18	22	18	18	18	112
59	21	14	21	17	20	17	110
60	26	18	25	28	26	25	148
61	24	20	19	28	24	20	135
62	18	17	17	19	18	17	106
63	24	22	22	25	24	23	140

Повна кореляційна матриця показників дослідження

У додатку Г подано повну кореляційну матрицю показників емпіричного дослідження. Кореляційний аналіз здійснювався за коефіцієнтом рангової кореляції Спірмена. В основному тексті роботи проаналізовано найбільш значущі кореляційні зв'язки, а в додатку наведено повний перелік отриманих кореляцій для підтвердження результатів статистичної обробки.

Таблиця Г.1

	професійне	P	E	R	M	A	PERMA	N	H	Lon	позитивні	автономія	управління	с особистісне	цілі в житті	самоприйняття	психологія	задоволеність
професійне	Spearman's	—																
df	—																	
p-value	—																	
P	Spearman's	-0.643***	—															
df	61	—																
p-value	<.001	—																
E	Spearman's	-0.412***	0.737***	—														
df	61	—																
p-value	<.001	<.001	—															
R	Spearman's	-0.525***	0.761***	0.673***	—													
df	61	61	61	—														
p-value	<.001	<.001	<.001	—														
M	Spearman's	-0.565***	0.904***	0.875***	0.890***	—												
df	61	61	61	61	—													
p-value	<.001	<.001	<.001	<.001	—													
A	Spearman's	-0.545***	0.884***	0.895***	0.886***	0.984***	—											
df	61	61	61	61	61	61	—											
p-value	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	—												
PERMA	Spearman's	-0.559***	0.885***	0.889***	0.879***	0.970***	0.967***	—										
df	61	61	61	61	61	61	61	—										
p-value	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	—											
N	Spearman's	0.631***	-0.366**	-0.077	-0.187	-0.206	-0.174	-0.191	—									
df	61	61	61	61	61	61	61	61	—									
p-value	<.001	.003	.547	.143	.105	.172	.133	—										
H	Spearman's	-0.685***	0.586***	0.414***	0.568***	0.585***	0.583***	0.565***	-0.287**	—								
df	61	61	61	61	61	61	61	61	61	—								
p-value	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.023	—										
Lon	Spearman's	0.329**	-0.243	-0.118	-0.261*	-0.217	-0.211	-0.222	0.456***	-0.097	—							
df	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	—							
p-value	.009	.055	.357	.039	.088	.097	.080	<.001	.449	—								
позитивні	Spearman's	-0.257*	0.227	0.306*	0.482***	0.410***	0.375**	0.374**	-0.191	0.175	-0.280*	—						
df	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	—						
p-value	.042	.073	.015	<.001	<.001	.002	.003	.133	.169	.026	—							
автономія	Spearman's	-0.382**	0.189	0.220	0.261*	0.241	0.236	0.225	-0.337**	0.189	-0.161	0.382**	—					
df	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	—					
p-value	.002	.137	.083	.039	.057	.063	.076	.007	.137	.208	.002	—						
управління	Spearman's	-0.566***	0.531***	0.402**	0.507***	0.492***	0.491***	0.482***	-0.490***	0.503***	-0.134	0.324**	0.399**	—				
df	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	—				
p-value	<.001	<.001	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.297	.010	.001	—						
особистісне	Spearman's	-0.443***	0.431***	0.509***	0.520***	0.548***	0.536***	0.503***	-0.225	0.241	-0.243	0.567***	0.556***	0.492**	—			
df	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	—			
p-value	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.076	.058	.055	<.001	<.001	—					
цілі в житті	Spearman's	-0.506***	0.418***	0.458***	0.524***	0.491***	0.488***	0.462***	-0.356**	0.415***	-0.142	0.456***	0.523***	0.794***	0.688***	—		
df	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	—		
p-value	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.004	<.001	.266	<.001	<.001	<.001	—					
самоприйняття	Spearman's	-0.606***	0.539***	0.421***	0.656***	0.566***	0.536***	0.564***	-0.426***	0.489***	-0.293*	0.471***	0.426***	0.777***	0.612***	0.769***	—	
df	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	—	
p-value	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.020	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	—		
психологія	Spearman's	-0.578***	0.489***	0.497***	0.627***	0.579***	0.562***	0.554***	-0.405***	0.436***	-0.276*	0.667***	0.645***	0.791***	0.824***	0.904***	0.864***	—
df	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	—
p-value	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.028	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	—	
задоволеність	Spearman's	-0.539***	0.501***	0.387**	0.605***	0.553***	0.509***	0.517***	-0.298*	0.480***	-0.233	0.422***	0.370**	0.632***	0.480***	0.597***	0.720***	0.687***
df	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	—
p-value	<.001	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	.018	<.001	.066	<.001	.003	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	—