

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

Факультет управління персоналу, соціології та психології

Кафедра педагогіки та психології

Освітньо-професійна програма «Економічна та соціальна психологія»

галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

спеціальність 053 Психологія

спеціалізація Економічна та соціальна психологія

Форма навчання: денна

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на тему:

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦВІТАННЯ ПРАЦІВНИКІВ
НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

здобувачки Шевчук Марії Вадимівни

(підпис)

Науковий керівник: старший викладач Лавриненко Д.Г.

(підпис)

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

Завідувачка кафедри: д.п.н., проф.
Марина АРТЮШИНА

(підпис)

Київ 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОЦВІТАННЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ	6
1.1. Характеристика процвітання та основні підходи до його вивчення	6
1.2. Особливості процвітання працівників на робочому місці	22
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1	27
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ	
ПРОЦВІТАННЯ ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ	28
2.1. Організація, методи та методика дослідження особливостей процвітання працівників	28
2.2. Опис та аналіз результатів дослідження особливостей процвітання працівників на робочому місці	36
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2.....	57
ВИСНОВКИ	60
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	62
ДОДАТКИ	69

ВСТУП

Актуальність теми. Особливості процвітання працівників на робочому місці зумовлені зростаючим усвідомленням та зацікавленням у тому, що добробут працівників є ключовим фактором успіху будь-якої організації.

В умовах глобалізації нашого світу та його швидких технологічних змін, забезпечення сприятливого робочого середовища, де працівники відчують себе цінними та мотивованими, стає критично важливим для підвищення продуктивності та конкурентоспроможності. Такий динамічний потік життя підкреслює, що робоче місце перестає бути виключно простором для виконання функціональних обов'язків. Натомість, спостерігається тенденція до підвищення значущості концепції "процвітання" не лише компанії як системи, але й окремо кожного працівника.

Нам, як дослідникам, особисто відгукується дана тематика, так як для України, яка прагне до інтеграції в європейський економічний простір, дослідження процвітання працівників та детальний розгляд особливостей цього процвітання на робочому місці є особливо актуальним. Тому що це сприяє розвитку людського капіталу, підвищенню якості трудового життя, зростанню інноваційної діяльності та зміцненню соціальної згуртованості, що є важливими складовими сталого економічного розвитку.

Аналіз останніх досліджень та публікацій демонструє зростаючий інтерес до цієї проблематики в науковому світі. Більшість академічних робіт були зосереджені на визначенні та порівнянні або ототожненні поняття «процвітання» з суміжними значеннями, такими як «добробут», «благополуччя», «щастя». Також, були опубліковані інші наукові праці, де описувався детальний склад наявних підходів до визначення «процвітання» з посиланнями на історичну першопричину їх виникнення. Однак, на нашу думку, недостатню кількість уваги було приділено саме визначенню особливостей процвітання людей, що працюють в організаціях, компаніях, на своїх робочих місцях, виконуючи посадові обов'язки.

Таким чином, ми хотіли б висвітлити, що більша частина наявних досліджень зосереджуються на загальних детермінантах добробуту або організаційних факторах, недостатньо розкриваючи внутрішні психологічні процеси, когнітивні та емоційні складові, які лежать в основі відчуття процвітання. Саме це створює протиріччя між зростаючим усвідомленням важливості процвітання для організаційної ефективності та недостатнім розумінням його психологічної сутності на рівні окремого працівника. Тому, вивчення саме психологічних особливостей процвітання є важливим для розробки більш цілеспрямованих та ефективних практичних інструментів, спрямованих на підвищення добробуту та продуктивності працівників.

Концепція "процвітання" («flourishing») в контексті психології праці є відносно новою та базується на позитивній психології, започаткованій Мартіном Селігманом та Міхаєм Чіксентміхаї. Дотичними до розкриття та тлумачення були й інші психологи, а саме: К. Ріфф, Е. Десі, Р. Райан, К. Кіз, Н. Бредберн, Е. Дінер, А. Вотермен та інші. Серед вітчизняних науковців: О. Креденцер, О. Савченко, О. Калюк, А. Четверик-Бурчак, Д. Лавриненко, Т. Титаренко, Т. Данильченко, Н. Чепелева та інші.

Мета дослідження: дослідити та описати особливості процвітання працівників на робочому місці.

Об'єктом дослідження є процвітання як явище професійного, особистісного та соціального благополуччя.

Предметом дослідження є особливості процвітання працівників на робочому місці.

Відповідно до поставленої мети були визначені такі **завдання**:

1. Охарактеризувати поняття процвітання та основні підходи до його вивчення;
2. Розкрити особливості процвітання на робочому місці;
3. Емпірично дослідити особливості процвітання працівників на робочому місці;
4. Зробити відповідні висновки та узагальнення.

У роботі були використані такі методи дослідження: комплекс теоретичних, емпіричних і статистичних методів.

Теоретичні – аналіз, синтез, індукція, дедукція, порівняння, систематизація й узагальнення даних представлених у науковій літературі щодо сучасного стану досліджуваної проблеми; емпіричні – короткий багатовимірний опитувальник професійного процвітання «PERMA-Профайлер на робочому місці» (адаптація Д. Лавриненка), Методика діагностики когнітивних аспектів суб'єктивного благополуччя особистості О. Савченко, О. Калюк та Опитувальника «Шкала соціального благополуччя» К. Кіза (адаптація А. Четверик-Бурчак); математико-статистичні методи: відсотковий аналіз; кореляційний аналіз (коефіцієнт кореляції Пірсона); критерії порівняння незалежних вибірок (t-критерій Ст'юдента).

Теоретична значущість одержаних результатів полягає у з'ясуванні особливостей процвітання працівників на робочому місці.

Практична значущість одержаних результатів полягає у тому, що одержані результати та висновки можуть бути задіяні та використані керівництвом будь-якої організації у своїй діяльності під час формування власної політики правил та, як один з шляхів підвищення ефективності управління персоналом, розвитку кадрової політики та діяльності працівників на робочому місці, враховуючи професійні, особистісні та соціальні особливості працівників на робочому місці.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, 2 розділів, висновків, списку використаних джерел, що налічує 54 найменування, додатків. У дослідженні вміщено 7 таблиць і 8 рисунків. Основний зміст викладено на 60 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОЦВІТАННЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

1.1. Характеристика процвітання та основні підходи до його вивчення

З давніх часів людей цікавив та турбував фактичний погляд щодо процвітання країни, де вони живуть, а також, їх благополуччя як особистостей. Їх цікавив фактор, що давав замислюватись над тим, що для них означає гарне, процвітаюче життя. Життя минулих поколінь та реалії сьогодення безпринципно вказують, що кожна людина, тою або іншою мірою, постійно стикається з різними викликами та життєвими труднощами, які впливають на її існування. Тому, зрозуміти, що саме входить в благополуччя людини та що стає тим самим ключем до її процвітання не лише у особистому житті, а більше – у трудовій діяльності є надзвичайно важливим.

Людське суспільство замислювалось над тим, чи має процвітання певний стан, або ж особливі ознаки чи характеристики, якими володіє особистість, задля того, аби назватись тою, що процвітає у своєму житті. На основі багатьох філософських думок, ідей та тверджень, що протягом століть, глибоким корінням сягали в часи античної Греції, відповідями на дане питання були сформовані² підходи, кожен з яких яскраво відображав ті або інші бачення людини на її благополуччя.

Перший підхід має назву евдемоністичний і його представники: К. Рифф, Р. Р'ян, Е. Десі, А. Вотермена та інші дослідники [44, 41, 52]. Другий підхід - гедоністичний, що представлений Н. Бредберном, Е. Дінером та іншими науковцями [16, 19]. Саме ці два підходи є базисними у розгляді психологічного благополуччя особистості. Часом, можна зустріти й інші найменування евдемоністичної традиції як об'єктивістська, а гедоністичної традиції - суб'єктивістська.

Загалом, поняття евдемонізм (грец. εὐδαιμονία – щастя, блаженство) описувались як з психологічної точки зору, так і з філософської. Як вже давно відомо, сама психологія як наука першочергово зародилася на перетині кількох

дисциплін, однією з яких була філософія. Тому, цілком логічно, що передісторія появи евдемонії витоками сягає Давньої Греції. Таким чином, за філософським поглядом, евдемонізм – етичний принцип, згідно з яким щастя є основною та кінцевою метою людських прагнень, критерієм моральної діяльності [4].

Існує версія, що зародження евдемоністичного підходу пов'язують із давньогрецьким філософом Протагором. Критика у його сторону мала відношення до його тезувань про те, що людина є мірою усіх речей. В результаті це призвело до процесу зменшення, втрати абсолютності та безумовності тих постулатів, які вважались істинними в не залежності від обставин, умов, точок зору, контексту або суб'єктивного сприйняття. Така релятивізація цінностей напряду вказала, що немає об'єктивного стандарту для оцінки будь-чого - людина є мірилом, яка це визначає.

Інша версія, що ідеї евдемоністичного підходу були висвітлені у працях вченого та філософа Аристотеля, в яких зазначалось, що ціль існування людини полягає в тому, аби жити відповідно до істинного «я» (даймону). Даймон в перекладі: «Eu – добро і daimon – це душа або дух як навмисний спосіб існування та дій у світі, який є доброчесним не лише для себе, але й для інших та для світу» [24, с.101].

Таким чином, Аристотель вирізняв щастя як результат розумно спрямованої діяльності, зокрема як самореалізацію людини. Іншими словами, щастя – це не просто мета, а постійний процес розвитку. А даймон – це найкращі потенціали, здатності людини.

З філософської точки зору Е. Тефлер - евдемонія вважається достатньою, але не необхідною умовою для гедоністичної насолоди [49, с.101]. Дана теза передбачає, що, наприклад, людина у своєму житті може багато чого робити та виконувати, однак не всі заняття будуть відображати її природу існування. Саме ті дії, що не пов'язані з особистим потенціалом, однак приносять успіх для досягнення цілей, є гедоністичною насолодою, але вони не можуть бути евдемонією. З цього з'являється наступне, а саме, три категорії діяльності людей:

- 1) ті, для кого притаманна як гедоністична насолода, так і евдемонія;

2) ті, в кого відчувається гедоністична насолода, але не відчувається евдемонія;

3) ті, що не викликають ані гедоністичної насолоди, ані евдемонії.

Ті категорії діяльності людини, що служать виникненню евдемонії, а не гедоністичної насолоди, є теоретичним нулем, тобто позначають відправну точку відліку, початковий стан, що є ідеалізованим поняттям, яке використовується для побудови моделей і теорій.

З психологічного кута зору, евдемонія – як спосіб життя, де є місце повноцінній самореалізації, розвитку власного потенціалу, сильних сторін, якостей та пошуку глибокого сенсу власного життя та діяльності. Даний напрямок корелює поняттями психологічного благополуччя, внутрішньої гармонії та стійкості, акцентуючи увагу на процесі особистісного зростання, усвідомленому виборі цінностей і відповідальності за власне життя.

Власне, саме поняття психологічного благополуччя, розглядається як реальна реалізація власного потенціалу і особистісне процвітання в умовах життєвих викликів.

Однією з перших, хто надав яскравий поштовх та суттєво розширив розуміння психологічного благополуччя в цьому підході, стала американська психологиня - К. Рифф [44]. Її модель психологічного благополуччя, що відповідає основним принципам евдемонізму і базується на ідеї, де справжнє благополуччя полягає у повноті самореалізації та гармонійному функціонуванні особистості, складається з 6 компонентів [43, с.1070-1073]:

- Самоприйняття — позитивне ставлення до себе, прийняття власних сильних і слабких сторін;
- Позитивні взаємини з іншими — здатність будувати теплі, довірливі стосунки;
- Автономія — незалежність у прийнятті рішень і внутрішня самостійність;
- Контроль над навколишнім середовищем — здатність ефективно управляти життєвими обставинами;

- Мета в житті — наявність сенсу, цілей і напрямку;
- Особистісне зростання — прагнення до розвитку і розкриття потенціалу.

В ідею дослідження благополуччя на основі евдемонії доклали зусиль й інші відомі автори. Р. Райаном і Е. Десі була створена теорія самодетермінації [42], що наголошує на підтриманні та задоволенні трьох базових психологічних потреб: автономії, компетентності та соціальних зв'язків. Тобто, через реалізацію власного потенціалу, власне зростання і усвідомлене життя, що відповідає внутрішнім цінностям і сенсу виникає психологічне благополуччя. Автори концепції наголошували, що справжнє благополуччя пов'язане з глибокою внутрішньою мотивацією і здатністю людини бути суб'єктом свого життя.

На підґрунті евдемоністичного спрямування, концепцію ідентичності запропонував А. Вотермен [51]. Туди увійшло поняття «почуття власної виразності», що розкривається, коли людина свідомо розуміє власні якості, потенціал і повністю спрямована на їх реалізацію. Однак, сюди входить переживання і позитивних, і негативних станів, що, в результаті, дає найбільший поштовх реалізації діяльності [53,с.50-60; 52, с.680-685].

Українська дослідниця Т. Титаренко виділяла, що психологічне благополуччя відчувається фоновим, тобто доки воно є постійним, воно не помічається. На відміну від задоволення, яке людина усвідомлює та відчуває. Однак, навіть за умов наявності задоволеності життям та фоновим благополуччям, людина не буде відчувати себе щасливою. Якщо говорити за умовну тривалість у людському житті психологічного благополуччя, то професорка окреслила, воно є більш тривале по часу, адже є результатом когнітивної й емоційної оцінки актуального стану речей та відповідних до них переживань. В наслідок, є вагомим, бо відчуття отриманого "блага" задовольняє людину в цілому, поєднуючи в собі і щастя, і глибоку задоволеність життям [10].

Термін «психологічне благополуччя» часто використовується як узагальнююче поняття для різних позитивних аспектів життя (щастя, задоволеність життям тощо) завдяки своїй комплексності, де даний концепт знайшов свою центральність у дослідженнях євдемонічної традиції.

У англomовній роботі «The Oxford handbook of happiness» темою якої є позитивні сторони людської комунікації, зазначено, що такі поняття як «процвітання», «щастя», «благополуччя», «суб'єктивне благополуччя» - позначені, та все ще в попиті як синонімічний ряд, однак вони мають відмінність у смисловому змісті [37]. У межах даного дослідження ми дотримуватимемося позиції щодо взаємозамінності згаданих концептів, разом з тим, не оминемо можливості розкрити кожне поняття у їх оригінальному змісті. Далі, розглянемо це детальніше.

За останні десятиліття, феномен щастя став популярним для дослідження. Вчених з різних галузей науки завжди цікавили першопричини виникнення, фактори наявності, градація по рівням, вплив, взаємозалежність інших феноменів, сфер та багато іншого. Відомий соціолог Р. Веенховен створив World Database of Happiness – платформу, в якій внесені різноманітні дослідження щастя психологічних, соціологічних, філософських та економічних напрямів, що активно поповнюється [50]. Щодо України, ми також маємо власний Український Інститут дослідження щастя, який активно функціонує.

У 30-тих роках ХХ ст., поняттям «щастя» вперше зацікавився Дж. Б. Уотсон – психолог американського походження, основоположник біхевіористичного напрямку. Історично, він задіяв анкетне опитування, мета якого було розкрити джерела психологічного щастя.

На сьогоднішній день, єдине та чітке визначення «щастя» важко підібрати, тому що даний феномен був і є об'єктом досліджень багатьох сфер: психології, соціології, філософії. Незважаючи на це, В. Татаркевич, відкриває наступну думку: «Різні поняття щастя мають тільки те спільне, що позначають щось позитивне, цінне, в іншому ж розумінні вони різняться між собою» [10, с.5-7].

М. Селігман, засновник напрямку позитивної психології, пояснював еквівалентність конструктів благополуччя та щастя таким чином, що в обох немає прив'язки до відчуттів тіла. Вони включають як приємні почуття (наприклад, сильне захоплення), так і заняття, які дуже подобаються. Однак іноді дані поняття пов'язані з емоціями, а іноді – з діяльністю, яка допомагає людині відволіктися від своїх почуттів. Головним критерієм стало те, що короткотривалі персональні відчуття не являються відчуттям щастя навідміну від того, що життя, яке забарвлене позитивними емоціями на постійній основі, можна назвати щасливим. На додаток, М. Селігман також використовує поняття "життєрадісність" як синонім до "щастя" та "благополуччя", підкреслюючи його залежність від рівня задоволеності життям. [45, с.5].

Відомий американський психолог, засновник гуманістичної психології М. Абрахам, також розглядав поняття щастя. Його знаменита «Піраміда потреб» крок за кроком вказує на найвищу точку задоволеності – це самоактуалізація, яка здійснюється через задоволення базових потреб: фізіологічних, потреба у безпеці та потреба у визнанні. Однак провідною ідеєю виступає наступне: справжнє щастя та задоволення від життя виникають з внутрішньої мотивації - відчуття самореалізації через участь у діяльності, яка подобається та є сенсовною. На відміну від зовнішньої мотивації, як влада чи заохочення грошима, що хоч і дають відчуття контролю, але не приносять справжнього щастя через відчуття обов'язку, а не власного бажання.

Як було зазначено вище, концепт «щастя» піддавався дискусії, аналізу та дослідженню багатьма представниками різних психологічних течій, що зумовлює наявність у даного феномена інших еквівалентних значень.

За Т. Титаренко, «щастя» та «благополуччя» є достатньо самостійними, не тотожними значеннями. Проте, все таки мають подібність у позначенні переживань, а саме позитивного емоційного стану та загального задоволення життям, хоча й можуть відрізнятися за інтенсивністю, тривалістю та змістовністю виникнення. Говорячи за умовну тривалість даного феномену у

житті людини, професорка вказувала на те, що щастя триває лише мить і воно скороминуче [10, с.7].

Ізраїльсько-американський психолог Д. Канеман зазначав щастя з погляду власного бачення, що засноване на швидкому (Система 1) та повільному мисленні (Система 2), в яких Система 1 відповідає за емоції, інтуїцію, а Система 2 включає усвідомленість та раціональність людського вибору. І те, що ми, люди, часто вважаємо раціональним рішенням, насправді може йти від Системи 1, яка відповідає за інші аспекти, а отже, вона є тою, хто має таємний вплив на наші рішення [29, с.19 - 60].

Дослідник підкреслював розбіжності між «Я свідомим» та «Я, яке відчуває». Перше орієнтоване на пам'ять та спогади, а друге – існує в моменті.

Отже, ці два «Я» формують різні уявлення про щастя: безпосереднє переживання радості, тут і тепер та ретроспективну оцінку задоволеності прожитим. Більше того, особистість може визначатись рефлексивним «Я», а не лише «Я свідомим» або «Я, яке відчуває». Опиняючись під впливом рефлексивного «Я», людина може діяти орієнтуючись на майбутні думки. Відповідно, рефлексивне «Я» схильне ототожнювати щастя із задоволенням, яке виникає під час роздумів про власне минуле життя. Таким чином, сприйняття щастя особистістю часто є опосередкованим її рефлексіями [29, с.381-385].

На думку, Т. Данильченко, вітчизняної науковиці, щастя – поняття, яке стосується спрямованості на пікові приємні почуття, що тривають обмежений момент часу в минулому, і викликані абсолютним задоволенням потреб або досягненням значущих цілей. Тоді як благополуччя відображає задоволеність наявним станом, менш інтенсивне за емоційними переживаннями, але більш-менш стабільне у часі [2, с.56].

Перший підхід до розуміння щастя фокусується на емоційному досвіді людини. Згідно з цією концепцією, щастя ототожнюється з позитивними емоціями та відчуттям задоволення. Тобто, чим частіше людина відчуває радість, задоволення, спокій, тим щасливішою вона себе вважає. Це підкреслює важливість моментів радості та позитивних переживань у житті людини.

Прихильники цього підходу вважають, що хороше життя – це життя, сповнене приємних відчуттів. Однак, і це напруження має свої обмеження, оскільки воно не враховує більш глибоких аспектів щастя, таких як самореалізація, значущість життя та соціальні зв'язки. Другий підхід до розуміння щастя розглядає його не тільки як емоційний стан, але й як результат активної діяльності людини у світі. Згідно з цією концепцією, щастя пов'язане з тим, наскільки добре людина реалізує свої потенціали, сприяє розвитку суспільства та відчуває себе частиною чогось більшого. Тобто, підкреслюється важливість самореалізації, розвитку своїх талантів та внеску в життя інших людей. Щастя в цьому контексті розглядається як результат пошуку сенсу життя та реалізації своїх цінностей. Таким чином, щастя не зводиться лише до відчуття задоволення, а включає в себе також відчуття мети, значущості та зв'язку з іншими людьми. Цей підхід більш глибокий і всебічний, оскільки він враховує не тільки емоційний, але й соціальний та особистісний аспекти людського життя.

Що ж до поняття гедонізм (від грец. ἡδονή — задоволення) – воно також прийшло із Давньої Греції. Це етичний напрямок, який закріплений на короткому, але водночас влучному постулаті, що можна сформулювати як насолода, задоволення від життя або мінімізації, уникнення страждань [1]. Фундатором гедонізму став Арістіпп Кіринейський, сократівський учень, разом з ще одним прихильником етичного гедонізму - Дж. Беніамом стверджували, що таке задоволення є єдиним благом і що «хороше життя» складається з максимізації такого досвіду.

Основним задумом його та його прибічників стало [1]:

- орієнтована на задоволення поведінка;
- будь-яка насолода є рівноцінна, однак існує виключення: тілесне задоволення вище духовного;
- насолода тут і зараз важливіша за минулу або майбутню.

Одним із провідних фахівців у галузі психології є Н. Бредберн – представник гедоністичного підходу, який досліджування психологічне благополуччя як баланс негативно-позитивних афектів: задоволення і уникнення

страждань. На засаді його конструкту, психологічне благополуччя та суб'єктивні відчуття дорівнюють один одному, та формують баланс у вигляді самоактуалізації, самооцінки, автономії [16, с.44].

На думку, американського професора гуманітарних наук Р. Крауда, гедоністична насолода є позитивним явищем, що супроводжується отриманням або наявністю матеріальних об'єктів та дій можливості, якими людина бажає володіти або які вона хоче випробувати [32, с.170-172]. Різниця між евдемонією та гедонізмом полягає у тому, що за першим підходом поняття «щастя» та «насолода» не дорівнюють одне одному, хоча їх взаємозв'язок не відкидається.

Іншими словами, гедоністичний підхід зосереджується на зовнішніх факторах, таких як задоволення потреб і досягнення приємних відчуттів. Людина, що проживає гедоністичне життя розглядає щастя як головну мету її існування і досліджує, як вона та ті, хто її оточує, відчувають радість і задоволення від різних аспектів своєї життєдіяльності. Себто, фокус тримається на суб'єктивних оцінках людей, які визначають свій рівень задоволеності існуванням. Суб'єктивне благополуччя є одним з показників успішності та умовою соціально-психологічної адаптації особистості до невизначених ситуацій, нестабільних соціальних відносин [8, с.90].

У 1970-х рр. поняття «суб'єктивне благополуччя» (subjective well-being) було введено в обіг та систематизовано Е. Дінером. Автор деталізував, що головними критеріями виступають позитивні емоції, низький рівень негативних переживань і загальна задоволеність життям [20, с.543-544]. В цій концепції відбувається комплексне переживання щастя, яке відображає баланс між позитивними і негативними афектами та когнітивною оцінкою власного життя. Іншими словами, про особисту оцінку людиною її життя, що засноване на її почуттях, емоціях та судженнях, звідси й має назву як суб'єктивне благополуччя.

Авторська модель [8, с.90] визначає три головні компоненти суб'єктивного благополуччя, кожен з яких виконує свою функцію:

- перший – регулятивну, бо відповідає за емоційний елемент (наскільки людина комфортно себе почуває та чи існує рівновага між її позитивними та негативними емоціями);
- другий – оцінну, бо визначає когнітивний аспект (яким чином людина оцінює сфери власного життя та успішність її реалізації);
- третій – адаптаційну, що вказує на поведінкову складову (активні дії людини, що спрямовані на покращення життя та реалізацію значущих цілей).

Варто наголосити, що обидва підходи, евдемоністичний та гедоністичний, хоча й мають різні методологічні підходи, разом відповідають за благополуччя, щастя, і не є різними його підвидами. [15, с.208-209].

Незважаючи на фактор вагомості кожного з підходів, де є місце як спільності, так і перетину, у нашій роботі ми обрали зосередитись і сфокусуватись на обох напрямках: евдемоністичному та гедоністичному, де вони б були об'єднані воедино. Цей дуалістичний підхід був описаний Р. Райяном та Е. Десі [41].

Підтверджуючи загальновизнану тенденцію, вчені обидвох конструктів не вважали за потрібне взаємне дослідження: прихильники гедоністичного підходу, як правило, не вбачали інтересу до евдемонії, тоді як прихильники евдемоністичного підходу не приділяли уваги гедонії. Зрештою, низка науковців провели певні дослідження, результати яких засвідчили погляд на благополуччя як багатомісткий феномен, де включені гедоністичні та евдемоністичні аспекти.

Наприклад, до уваги візьмемо роботу Комптоната та інших дослідників [24], в якій визначався взаємозв'язок між 18 показниками благополуччя (багатством, задовільними стосунками, досягненням цілей) на рівнях внутрішньому та міжособистісному. В результаті, були виявлені по одному фактору перетину благополуччя як гедоністичного спрямування – суб'єктивне благополуччя, так і евдемоністичного– особистісний потенціал.

Інші приклади – праця Кінга та Напи [31], а також МакГрегора та Літтла [34], де в першій роботі, науковці віднайшли зв'язок обох підходів в оцінках характеристик хорошого життя (одне відповідало за щастя, інше – за

сенсовність), а в другій – ідентифікували два маркери психічного здоров'я, в яких один належав до гедоністичного спрямування (щастя), а інший підсвічував евдемоністичний напрямок в понятті значущості.

Резюмуючи вище вказане, можемо зазначити, що дана різносторонність досліджень надала широту погляду на благополуччя, даючи можливість, в майбутньому, посилити та поглибити подальше вивчення шляхом інтегративного аналізу, на противагу односторонньому фокусуванню, а також враховувати не лише відсутність проблем, а й активне функціонування особистості.

Поняття «процвітання» не має одностайного варіанта інтерпретації або тлумачення, оскільки розглядалося з різних точок зору, що означає за собою неодноразові спроби аналізу відмінних рис або схожості цього терміну. Окрім цього, у вітчизняних наукових пошуках, даний феномен поки не набув такої поширеності, однак в зарубіжних виданнях, особливо англомовних, він використовується достатньо часто.

Першочергово, феномен процвітання ототожнювали з благополуччям, щастям та їм схожими [35].

Ф. Хьюперт визначив процвітання як «високий рівень ментального благополуччя та втілення психічного здоров'я» [28, с.108]. Простіше кажучи, процвітання не про відсутність проблем, а про свідоме переживання емоцій позитиву, оптимізму, гарного життя, водночас відчуваючи внутрішню гармонію, що налаштовує на реалізацію даного людині таланту.

За концепцією благополуччя Дж. Раблі, що була надана у статті "Happiness is not Well-being" визначається наступне: «благополуччя як вияв стану процвітання спостерігається тоді, коли людина досягає успіху в цей момент часу» [39, с.12]. Перефразовуючи, розуміємо, що проявляється процвітання не лише за умов доброго самопочуття та емоцій, але й показує результативність, самореалізацію та досягає поставлених цілей у певний етап життя.

Проте, М. Селігман вирішив звужити поняття, так як здебільшого, щастя мало асоціацію з короткотривалими позитивними емоціями, станами, гарними

настроями та веселощами, куди, на жаль, не входило розуміння людського досвіду та прагнень. [26, 36].

На основі цього, засновником позитивної психології була створена нова плюралістична концепція, тобто та, що охоплює складові суб'єктивних емоцій, об'єктивних аспектів стосунків, залученості, прагнень і здобутків людини. Селігман обґрунтовує перевагу поняття «процвітання» над «щастям» трьома основними причинами: 1) щастя — поняття розмите й надто вживане; 2) воно надто суб'єктивне; 3) має гедоністичні конотації [45, с.5; 47, с.3].

Додатково, поняття процвітання має тісний зв'язок з новою, до 1964 р., теорією про вивчену безпорадність, автором якої є М. Селігман, який здійснив дослідження на цю тему [48, с.189].

Головна ідея в тому, що людину може спіткати багато лиха, проблем, невизначених ситуацій, однак не негаразди життя викликають відчуття безпорадності, а те, що людина відчуває невідконтроль цих подій. Як наслідок — людська вразливість та безпорадність, що супроводжується бездіянням, звичкою, що від неї, як від людини, нічого не залежить, вона не може ні на що впливати та неприємні ситуації виникають і будуть виникати без причин, самі по собі, в незалежності від того, що я, як жива людина, буду робити.

Зважаючи на це, розуміється наскільки сильно та кардинально дана якість може впливати на усі сфери життя людини: особисту, соціальну, робочу. Наприклад, які цілі ставить перед собою людина та якими способами досягає їх, чого прагне від свого життя в загальному, як вона сприймає себе, своє здоров'я та світ навколо.

Тобто, рівень відчуття безпорадності людини тісно пов'язаний з її успіхами в житті, а також має зв'язок зі станом здоров'я. Чому? Бо здоров'я це «стан повного фізичного, душевного і соціального благополуччя, а не тільки як відсутність хвороб і фізичних дефектів», зазначено у преамбулі до Конституції Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) [7].

Ідея знайти альтернативу безпорадності, спонукнула науковців замислитись над тим, які ж якості можуть допомогти людям протистояти

негативним впливам та несприятливим подіям. В результаті досліджень, М. Селігманом було визначено «оптимізм» як ключову характеристику, що робить людей більш стійкими до життєвих труднощів [13, с.52].

З цього випливає, що на думку М. Селігмана, процвітання є позитивний психологічний стан, що характеризується позитивними емоціями, залученістю, позитивними стосунками, значущістю та досягненням різноманітних позитивних результатів в роботі та житті. Він писав, що раніше основною думкою не мати страждання, означало – мінімізувати їх. Однак, дослідник відкриває нову ідею, де збирається визначити позитивну сторону життя — PERMA, куди входять позитивні емоції, залученість, стосунки, сенс і досягнення [46, с.5-7]. Процвітання - це золотий стандарт вимірювання благополуччя [47, с.7].

Наступним конструктом став опитувальник PERMA-Профайлер [17], сконструйований задля вимірювання процвітання згідно з моделлю PERMA М. Селігмана. Як зазначали науковці у своїй роботі: «Процвітання - це динамічний оптимальний стан психосоціального функціонування, що виникає внаслідок успішного функціонування в різних психосоціальних сферах» [17, с.3].

Опитувальник охоплює п'ять ключових компонентів, такі як позитивні емоції, залученість, стосунки, сенс та досягнення. Додатковими факторами були задані негативні емоції та суб'єктивне відчуття здоров'я. Практичний інструментарій дозволяє комплексно дослідити рівень процвітання життя індивіда, враховуючи позитивні та негативні аспекти.

К. Кіз, відомий американський психолог та соціолог, вказував: «Вершиною доброго психічного здоров'я я називаю процвітання, і вибрав цей термін, щоб було зрозуміло, що я говорю про справжнє психічне здоров'я, а не лише про відсутність психічних захворювань» [30, с.100]. Це дає нам зрозумілість, що психічне здоров'я людини можна також виміряти як і інші психічні хвороби: депресію, тривожні розлади та інші. Для того щоб людина отримала заключення, що вона має процвітаюче психічне здоров'я, вона має відчувати протягом останнього місяця щодня або майже щодня хоча б одну з трьох ознак емоційного

благополуччя. Разом з тим, в поєднанні з шістьма або більше ознаками позитивної діяльності.

За інших умов, коли людина за останній місяць або два, не мала принаймні однієї ознаки емоційного благополуччя з трьох в поєднанні з шістьма або більше ознаками позитивної діяльності, функціонування, це буде означатись як втрата психічного здоров'я. К. Кіз назвав це: «континуумом психічного здоров'я» [30, с.101]. Дану інформацію було підтверджено в дослідженні впливу змін позитивного психічного здоров'я на ризик розвитку психічних розладів (1995-2005) [18, с.2366-2369]. Однак, варто зазначити наступне, що є підсумком про процвітання та відсутність страждань: людина, що не має психічних захворювань та/або не відчуває страждань, все одно не може називатись процвітаючою.

Тобто, процвітання як спосіб подолання вразливості до психічних хвороб – це дійти до збалансованого життя, в якому ви повноцінно добре себе відчуваєте, так і добре функціонуєте. Завдання полягає в тому, аби розвинути здібність до добрих справ задля внеску у суспільство, бачити себе та інших людей початково добрими, мати дружні та довірливі стосунки з оточуючими, аби прийти до відчуття задоволеності від того, що живеться дійсно справжнє життя. Підхід К. Кіза до щастя у тому, що це точно щось більше ніж процес пошуку та відчуття задоволення.

Додатково, К. Кізом був запропонований концепт поділу евдемоністичного та гедоністичного щастя на 14 видів. Три з них (щасливий, зацікавлений життям та задоволений) презентують емоційне благополуччя. Пять інших показників відповідають соціальному благополуччю та решта шість показників – психологічному благополуччю [30, с.101].

Різниця між ними полягає в наступному: емоційне благополуччя відповідає за переживання позитивних емоцій, відчуттю задоволення та зацікавленості у житті. Соціальне благополуччя будується на взаємодії людини з іншими в соціумі та відображає її відчуття соціальної інтеграції, прийняття та власної значущості, а також соціального внеску та узгодженості. Що ж до

психологічного благополуччя, воно відображається у відчутті самоприйняття, зростання як особистості, присутності цілей в житті, позитивних стосунках з іншими, автономії та компетентності.

У цілому, в соціології та економіці, вперше почали вивчати феномен соціального благополуччя. Соціальне благополуччя можна пояснити наступним чином: соціальне – як «має відношення до людської спільноти», благополуччя – як, «спокійне, щасливе життя в достатку, повна забезпеченість», «спокійний плин життя, яке не порушується бідами, невдачами», «достаток, матеріальна забезпеченість», «стан людини або об'єктивна ситуація, коли у людини є все те, що сприятливо характеризує її життя в очах оточуючих, близьких і її самої».

«Соціальне благополуччя» – це об'єктивне суспільне явище, детерміноване повсякденними умовами життєдіяльності людей, в яких вони задовольняють свої потреби, реалізують життєві плани і соціальні очікування» [6, с.6].

Найчастіше значення соціального благополуччя розглядається у двох напрямках: соціальний добробут людини і соціальний добробут суспільства [6, с.8].

За концепцією Дж. Роулза, англомовного соціолога, соціальне благополуччя розглядалось як глобальні досягнення, що справили значний вплив на культуру, побут, світогляд людей, які трансформували суспільство, змінивши уявлення про норми та цінності і які продовжують створюватись і підтримуватись.

До цього входять наступні аспекти: 1) базове благополуччя (їжа, житло, одяг, товари для самозабезпечення); 2) сукупне благополуччя (здоров'я, освіта, культура, вираження ідентичності); 3) відсутність неблагополучних факторів (екологічна деградація, насилля, примус, злочинність, обман, геноцид, рабство, зловживання); 4) мультиплікативне благополуччя (рухливість, ступінь комфорту, участь у творчому та суспільному житті, впевненість та зростаюче відчуття гідності, психічне здоров'я) [40, с.52-70]. Подібне значення до соціального благополуччя дає також Дж. Ейлес: «Соціальне благополуччя може

бути визначене як умови, в яких потреби та бажання населення задоволені» [23, с.193].

Тобто, він говорить, що суспільство, де люди мають можливість задовольнити свої базові потреби, вільно розвиватися та жити в гармонії одне з одним, є хорошим, процвітаючим суспільством. А глобальне соціальне благополуччя досягається шляхом поєднання економічного розвитку, соціальної справедливості та демократичних цінностей. Також, наголошується на такому, що соціальне благополуччя – це здатність суспільства протистояти тим змінам, що зменшують благополуччя окремої людини [33, с.2-3].

Наприклад, М. Сірджі з іншими дослідниками (2011) описали поняття соціального благополуччя як масштабної системи, що має наступні складові: 1) економічне благополуччя, 2) фізичне (ментальне) благополуччя, 3) суб'єктивне (гедоністичне) благополуччя та 4) соціальне благополуччя (як благодійна діяльність у суспільних зв'язках, що розглядається у більш вузькому сенсі) [22, с.92].

Різниця між соціальним та психологічним благополуччям залежить від займенника та образу мислення: соціальне благополуччя відображає наше функціонування як «ми і ми» (коля я є членом більшої групи), тоді як психологічне благополуччя відображає наше функціонування як «я і я» (коли я перебуваю у своїй приватній, особистій та інтимній сфері життя [30, с.100].

Українська дослідниця Т. В. Данильченко виділила та почала досліджувати феномен суб'єктивного соціального благополуччя, так як вітчизняні та англійські концепції були спрямовані на визначення глобального, всеохоплюючого поняття соціального благополуччя. Тому, на сьогоднішній момент, окрім соціального благополуччя, виділяють суб'єктивне соціальне благополуччя – це інтегральне соціально-психологічне утворення, що відображає суб'єктивну оцінку (позитивне переживання) успішності функціонування індивіда в соціальному середовищі. Відповідно його атрибутами є соціальна рефлексія, самовизначення, задоволеність соціальних потреб і позитивний афект щодо соціального функціонування [3, с.104]. Дві

основні складові суб'єктивного соціального благополуччя: позитивне функціонування в соціумі, що дає змогу людині задовольнити соціальні потреби та відчувати себе елементом соціуму («соціальне благополуччя»), з іншого – наслідком соціального функціонування є позитивні суб'єктивні оцінки соціальних зв'язків (і конкретних, і узагальнених), що об'єктивуються у феномені «суб'єктивного благополуччя» як узагальненого відображення всіх факторів соціального буття.

Цікаво, що Е. Дінер також приєднав «процвітання» як елемент суб'єктивного благополуччя до своєї концепції, тим самим розширивши її, внаслідок нових відкриттів та досліджень, в яку вмістив як евіденційні (мета в житті, компетентність, відчуття власної гідності) так і соціальні (позитивні стосунки, внесок у благополуччя інших) характеристики благополуччя [21, с.279-281].

1.2 Особливості процвітання працівників на робочому місці

Кожна людина має своє власне бачення та розуміння того, що для неї означає бути щасливою. Для певної категорії людей, успішність кар'єри відповідатиме відчуттю процвітання усього їх життя, в той час як для іншої категорії – міцні сімейні відносини, або ж відчуття внутрішнього спокою вказуватиме на особистісне благополуччя. Варіантів відповіді є безкінечна кількість, оскільки ці уявлення є суб'єктивними. Тобто, можна зазначити, що індивідуальні концепти щастя базуються на механізмах саморегуляції соціальної поведінки та професійної діяльності індивіда. Це означає наступне: яким чином кожна окрема людина розуміє щастя, так це безпосередньо впливатиме на її дії в суспільстві та на її роботу.

Говорячи про особливості процвітання працівників на робочому місці, варто звернути увагу, що нас цікавлять ключові риси, елементи або характеристики, які допомагають працівникам процвітати. Тому, людські уявлення про щастя, благополуччя, процвітання детермінують з вибором професії, робочою поведінкою та кар'єрними цілями, оскільки навіть у межах

однієї професії, різне суб'єктивне тлумачення щастя зумовлює різноманітні методологічні підходи та критерії оцінки.

За показниками 2024 року, працівники віком від 20 до 64 років у ЄС працювали (як на повну, так і на неповну зайнятість) по 36 год як середнє значення відпрацьованих годин на тиждень [11]. Ці дані доказово показують, як багато часу будь-яка людина приділяє роботі, а отже, її благополуччя залежить від того, як вона проводить вагому частину її життя.

Ми звернемо увагу на фундаментальні, на нашу думку, концепції, що допоможуть краще усвідомити важливість та особливості професійних, особистісних та соціальних чинників у робочому середовищі.

Як вже було згадано у попередньому розділі, концепція процвітання працівників, викладена М. Селігманом, описується як стан оптимального психологічного, емоційного та соціального благополуччя, який дозволяє реалізовувати свій потенціал у професійній діяльності. Концепт був створений на основі моделі PERMA [46]. До її складу входять такі значення як позитивні емоції, залученість, стосунки, сенс і досягнення. Даний концепт розгляду процвітання говорить нам про те, що ми не маємо чекати на щастя, чекати коли воно до нас прийде або з'явиться, а працювати та створювати його, базуючись на позитивних емоціях, діях, соціальних контактах та поглядів на життя. Окрім цього, аби досягти того самого процвітання, всі складові PERMA мають бути розвинені, а не лише якийсь один чи кілька з попередньо зазначених аспектів. Тобто, фактично, перераховуються складові еудемонічного, гедоністичного та соціального благополуччя [47, с.15-21].

Опитувальник PERMA-Профайлер стає наступним шаблоном [17] задля дослідження процвітання, засновуючись на попередній моделі М. Селігмана. Опитувальник охоплює п'ять ключових компонентів, такі як позитивні емоції, залученість, стосунки, сенс та досягнення. Додатковими факторами були задані негативні емоції та суб'єктивне відчуття здоров'я. Цей практичний інструментарій дозволяє комплексно дослідити рівень процвітання життя індивіда, враховуючи позитивні та негативні аспекти.

Однак, нас цікавить наступна модель, оскільки вона фокусується на процвітання, враховуючи особливості професійного середовища, а саме “PERMA ПРОФАЙЛЕР НА РОБОЧОМУ МІСЦІ” [54]. Акцент створюється на оцінці процвітання саме у контексті роботи, враховуючи специфіку професійних процесів, взаємин із колегами і керівництвом, а також робочих досягнень. Сюди входять усі шкали, що й до PERMA-Профайлер, однак пріоритет надається актуальним запитам та поясненням у професійному просторі.

Позитивні емоції відіграють одну з вирішальних ролей, оскільки радість, задоволення та оптимізм є невід’ємними компонентами розширення мисленнєвих процесів та формування ресурсів, які необхідні для подолання важких та стресових ситуацій на роботі. Професійна залученість, або, іншими словами – стан «поток», що відповідає повним зануренням у робочі завдання, підвищує їх якість виконання, що тим або іншим способом сприяє професійному зростанню. З приводу міжособистісних робочих стосунків, важливо зазначити їх якість, так як саме цей фактор впливає та створює на атмосферу довіри, підтримки, розуміння між колегами, що є фундаментом емоційного комфорту і дієвості команди. Звідси розуміємо наступне: без відкритої комунікації, не буде можливості створити якісну команду, адже саме відсутність довіри, підтримки між учасниками призводить до конфліктних ситуацій, зниження мотивації та спад загальної продуктивності. Відчуття сенсу, значимості роботи для будь-якого індивіда означає його особистісну зацікавленість у тому, що він виконує, усвідомленість важливості виконуваної діяльності як для себе, так і для інших, що підтримує довготривалий шлях співпраці та її надійність. І нарешті, закладання внутрішньої мотивації з підтримкою прагнення до самовдосконалення на роботі досягається визнанням досягнень людини та наскільки і як вона відчуває себе успішною.

Додатково, засновник PERMA адаптував концепцію для різних професійних груп, включаючи освітян, тренерів, військових, а також для оцінки соціальних, духовних, емоційних і сімейних аспектів життя. Таким чином, завдяки цьому інструментарію, можливо не просто дослідити певні аспекти, а й

мати вплив на добробут і розвиток працівників, створюючи умови для процвітання.

Хоча, існує думка [35], що концепція не ідеальна з боку питань нерівності, свободи та автономії, що особливо є важливим у наш час. Конструкт описує, які складові важливі для людського щастя, але не завжди маєтся пояснення, чому саме вони працюють. Тобто немає ґрунтового пояснення цих механізмів та їх впливу на загальний рівень благополуччя. Разом з ти, інші дослідження (Fredrickson, B. L. (2001) [26], Савченко, О. В., Лавриненко, Д. Г. (2023) [9]) підтверджують значущість складових PERMA: якісні стосунки сприяють процвітання, а позитивні емоції покращують навички побудови цих контактів.

Більшість високорозвинених компаній, мають установлені принципи, цінності та правила, що є їх важливими умовами співпраці, моделями поведінки та комунікації між робочими учасниками, які допомагають розуміти та взаємодіяти один з одним. Зазвичай туди входить розуміння соціальної відповідальності, командності, реалізації досяжних цілей, темпу і дисципліни, автентичності, проактивності, чесності, відкритості та поваги. За умов, якщо зрозумілість та ясність корпоративної культури резонує з власними цінностями людини, то це створює умови для розвитку її залученості до робочого середовища та довірі організації. Окрім цього, підтримка ментального здоров'я, профілактика вигорання, забезпечення здорового балансу між особистим та робочим життями, впровадження гнучких умов праці та якісне підвищення кваліфікації значно підвищують рівень загального добробуту та вмотивованості персоналу до актуальних та нових звершень.

У своїй книзі «Flourish» М. Селігман наголошує, що люди прагнуть не лише до щастя – їм важливо життєве процвітання [47]. Модель PERMA, яку ми згадували раніше, пропонує цілісний підхід до добробуту, максимізація якого сприяє справжньому процвітання.

Окрім неї та її адаптаційної моделі для робочого контексту в науковій літературі можна зустріти й інші моделі. Наприклад, фокус на балансі між вимогами роботи та ресурсами працівників – модель Job Demands-Resources (JD-

R) [14] або ж концепція Psychological Capital [38], де акценується значення оптимізму, надії, стійкості та ефективності формування процвітання.

Більш того, сучасні дослідження підкреслюють, що процвітання не лише покращує індивідуальне благополуччя, але й позитивно впливає на продуктивність організації [27].

Як ми визначили у підрозділі 1.1., існує два підходи до вивчення благополуччя: гедоністичний та евдемоністичний. Перший відповідає за насолоду, задоволення власних бажань та суб'єктивне відчуття щастя, а другий націлений на сенсовність життя та самореалізацію. Згадувані раніше моделі процвітання інтегрують ці два напрямки у професійному середовищі. Відповідно до цих моделей, процвітання працівника визначається такими ключовими маркерами:

- відчуття змістовності роботи та розуміння мети своєї праці, тобто коли людина повністю усвідомлює, що виконана нею робота є внеском у щось більше, аніж просто отримання заробітної плати;
- можливість всебічного зростання, розвитку власного потенціалу, навичок та талантів, тобто відчуття прогресу та професійного вдосконалення;
- відчуття компетентності, що виявлятиметься у тому, як добре людина виконує свої обов'язки, професійні задачі, якими навичками та знаннями володіє та яким чином досягає цілей;
- автономія та самостійність у виборі та прийнятті рішень;
- можливість досягати поставлених задач, споглядаючи результати, і як наслідок – гордість за власні досягнення;
- побудова міцних, надійних, підтримуючих та довірчих стосунків з людьми на роботі (колеги, керівництво, клієнти), а також відчуття приналежності до професійної команди.

Узагальнюючи, особливості процвітання — це всі ті умови та відчуття, які дозволяють працівнику не просто "відбувати" час на роботі, а дійсно розкриватися, бути щасливим, продуктивним і жити повноцінним життям у професійній сфері. Іншими словами, працівник відчуває глибоке задоволення від

своєї діяльності, підтримує гарні взаємини з робочим колективом та усвідомлює цінність та зміст власної праці. Зазначені складові формують умови для внутрішньої мотивації, оптимальної ефективності, гармонійного співвідношення між роботою та особистим життям, і звісно – кумулятивно забезпечує справжнє професійне процвітання.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

Отже, було охарактеризовано поняття процвітання та суміжні із ним феномени, такі як: «психологічне благополуччя», «щастя», «суб'єктивне благополуччя», а також були описані основні до його вивчення і розуміння підходи, а саме евдемоністичний та гедоністичний. Евдемоністичний підхід відповідає за реалізацію власного потенціалу та змістовність життя, в той час як гедоністичний підхід відповідає за задоволення, насолоду та суб'єктивне відчуття щастя. Окрім цього, були визначені особливості процвітання працівників на робочому місці, куди включились характеристики як гедоністичного, так і евдемоністичного спрямування.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЦВІТАННЯ ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

2.1. Організація, методи та методика дослідження особливостей процвітання працівників

Задля дослідження особливостей процвітання працівників на робочому місці було використано методики емпіричного дослідження і визначено методологічний апарат: об'єкт, предмет та завдання. Об'єктом в емпіричному дослідженні виступило працююче населення України. Предметом вивчення стало дослідження особливостей процвітання працівників на робочому місці.

Система наукових методів розглядалась як сукупність операцій, дій та впливів, які реалізувались в процесі дослідження предмета з метою розв'язання його проблем, які є пізнавально-перетворювальними, тобто такими, що спрямовані на здобуття актуально-нових відомостей та змінних предмету.

Другим етапом стало емпіричне дослідження самого значення предмета, а саме: дослідження особливостей процвітання працівників на робочому місці. На цій фазі дослідник вже має взаємодію з предметом, генезис і будова якого теоретично встановлено, тому, пізнавальний процес спрямований на психологічні маркери та ознаки сутності предмета дослідження; мета цих операцій - встановити емпіричні критерії виділених маркерів та ознак.

Наступний етап психологічного дослідження — це аналіз, тлумачення та інтерпретація сутнісних та послідовних даних, які дослідник одержав в процесі гносеологічної та практичної взаємодії з предметом у його дослідженні. Даний етап є дуже важливим, так як у його результаті вбачається дослідження ефекту попередніх пізнавальних дій, і звійсно, дослідження загалом.

Ретельне вивчення та аналіз різних джерел даного психологічного дослідження надав можливість стверджувати, що тема процвітання працівників на робочому місці є предметом багатьох зарубіжних та вітчизняних емпіричних досліджень.

У якості експериментальної бази дослідження були залучені категорія працюючих осіб. Загальний обсяг вибірки склав 65 респондентів (додаток А).

Першим етапом дослідження став вибір комплексу психологічних методів. Зважаючи на широту досліджуваного явища, єдиного, універсального та прямого методу для повного та правильного визначення особливостей процвітання працівників на робочому місці не існує. Тому було задіяно сукупність взаємопов'язаних методів, що прямо або опосередковано спрямовані на аналіз даного феномену.

Таким чином, для повноцінного вивчення предмета дослідження було застосовано наступний діагностичний інструментарій:

- Короткий багатовимірний опитувальник професійного процвітання “PERMA ПРОФАЙЛЕР НА РОБОЧОМУ МІСЦІ” (адаптація Д. Лавриненка);
- методика діагностики когнітивних аспектів суб'єктивного благополуччя особистості (адаптація О. Савченко та О. Калюк);
- опитувальник «Шкала соціального благополуччя» К. Кіза (адаптація А. Четверик-Бурчак).

Вище вказані методики є достатньо релевантними, валідними та адаптованими українською мовою для дослідження особливостей процвітання працівників на робочому місці.

Першим методологічним інструментарієм став короткий багатовимірний опитувальник професійного процвітання “PERMA ПРОФАЙЛЕР НА РОБОЧОМУ МІСЦІ” в адаптації Д. Лавриненка [5], який був сконструйований Дж. Батлер та М. Керн – науковцями американського та австралійського походження. Основою їх опитувальника став раніше розроблений опитувальник «PERMA-Профайлер» [17], що в свою чергу, також був заснований на популярній Селігманській моделі PERMA [25].

Даний опитувальник слугує для діагностики складових професійного процвітання особистості за 9 доменами (6 основними та 3 додатковими), що включає 23 запитання [5, с.1165-1166].

- Професійно-фокусовані позитивні емоції (Positive Emotions): даний домен відповідає за широту, частоту та інтенсивність позитивних емоційних реакцій на роботі, які може відчувати людина. Наприклад, радість, захоплення, вдячність, зацікавленість та інші.
- Професійна залученість (Engagement): даний домен визначає рівень інтеграції особистості у трудову діяльність. Тобто, наскільки людина залучена у робочий процес з ефективним використанням власних знань, навичок та талантів, в той же час відчуючи стимул із зацікавленням.
- Професійні відносини (Relationships): даний домен характеризує наявність, якість та інтенсивність соціальної взаємодії у робочому середовищі, що є важливим чинником забезпечення підтримки, поваги, приналежності та професійної задоволеності. Сюди можна віднести міцні стосунки з колегами, керівництвом, а також клієнтами.
- Професійний сенс (Meaning): даний домен відповідає за сенсовність, значущість та відчуття мети виконуваної роботи особистістю. Тобто, сюди входить усвідомлення внеску власної роботи, що сприяє реалізації особистісних цілей та цінностей, а також сприйняття позитивного впливу своєї діяльності та інших.
- Професійні досягнення (Accomplishments): даний домен визначає сприйняття індивідом власного професійного розвитку та результативності. Тобто, визначається відчуття індивідуального прогресу та досягнень на основі успіхів, поставлених та досягнених цілей разом із відгуком керівництва і колег.
- Професійне процвітання (PERMA): даний домен відображає комплексний показник 5 вказаних вище доменів, а також загального рівня задоволеності на роботі.

Окрім 9 доменів, PERMA-Профайлер_РМ додатково включає ще 3 шкали, з допомогою яких поглиблюють розуміння професійного процвітання, а саме: Професійно-фокусовані негативні емоції (Negative Emotions), Здоров'я (Health) та Професійна самотність (Loneliness) [5, с.1165].

Як було зазначено вище, опитувальник складає 23 питання, де потрібно відповісти на запитання за 11-бальною шкалою від 0 до 10, де 0 – це ніколи/жахливе/зовсім ні, а 10 – це завжди/відмінне/повністю, залежно від ступеня характерності для вас того, про що йдеться в їхньому змісті.

Наступним інструментарієм, який ми використали в емпіричному дослідженні, стала методика діагностики когнітивних аспектів суб'єктивного благополуччя особистості (КОСБ-3), (адаптація О. Савченко та О. Калюк) [8]. Дана методика відповідає за встановлення когнітивних аспектів суб'єктивного благополуччя. В її основі наявні 4 шкали: задоволеність власним життям, невдоволеність собою і розчарування в житті, і задоволеність відносинами з іншими та загальний рівень задоволеності. Первинно, окрім основних шкал дослідження, до складу методики входила ще одна шкала - «Задоволеність своєю самореалізацією», однак її було виключено через ненормальний розподіл даних (правостороння асиметрія та гостровершинний ексцес), що унеможливлювало коректний статистичний аналіз та стандартизацію.

Опитувальник містить 20 питань із застосуванням порядкової шкали Лайкерта, в якій [8, с.91]:

- 5 балів – «повністю погоджуюсь»,
- 4 бали – «частково погоджуюсь»,
- 3 бали – «важко визначитись»,
- 2 бали – «частково не погоджуюсь»,
- 1 бал – «повністю не погоджуюсь»).

Перша шкала (Ш1) - «Задоволеність власним життям», що містить сім тверджень (1, 2, 7, 14, 17, 20, 23). Зазначений фактор показує співвідношення між рівнем задоволеності потреб та обсягом ресурсів, що витрачені на їх реалізацію. Таким чином, ключовим когнітивним аспектом суб'єктивного благополуччя виступають переживання та оцінка рівня задоволеності власним життям і якості свого існування. Це комплексний психічний феномен, що поєднує параметри та умови життя людини, разом з тим – задоволеності їхнім фактичним станом, який виражається у відсутності прагнення до будь-яких змін особистого життя.

Як результат, високі значення за Ш1 (29-35 балів) свідчать про те, що людина задоволена тим, що наразі відбувається в її житті, умовами існування і немає потреби щось змінювати, адже вона високо оцінює продуктивність своєї діяльності. Результати, які вона отримує, відповідають ідеальним уявленням, а порівнюючи себе з іншими, людина відчуває свої переваги.

Низькі значення за Ш1 ($\leq 13-19$ балів) відображають те, що людина невдоволена умовами свого життя, оцінює життя як нікчемне, а сфера її діяльності є непривабливою для неї. У житті такої людини завжди відчувається негативне налаштування до певних справ та подій, оскільки вона ставить себе нижче за оточуючих, вважає свій стан далеким від ідеального, тому проявляє невпевненість в успіху.

Друга шкала (Ш2) - «Невдоволеність собою, розчарування в житті», була утворена шістьма твердженнями (9, 11, 21, 22, 24, 25). Шкала поєднує відповіді стосовно актуальних проблем, які переживає людина та не може здолати. Окрім цього, переживання благополуччя розщеплює життя людини на різні періоди з відмінним рівнем задоволення та на різні сфери з різноманітним рівнем реалізованості, а отже, виокремлює різні групи, порівняння з якими посилює/послаблює переживання задоволення. Таким чином, переживання задоволення чи благополуччя завжди є відносно таким, що потребує додавання об'єкта, з яким порівнюється («у порівнянні з чим...»).

Високі значення за Ш2 (23-30 балів) говорять про зневіру у можливості подолання труднощів власними силами, з відчуттям занепаду сил, що може бути пов'язаним з постійними невдачами або не здійсненими очікуваннями. Тобто ті особи, хто отримують високі бали за цією шкалою, почувають себе неспроможними до звершень та невдоволеними обставинами власного життя. Такий стан може викликати появу переживання відчуження від самого себе, яке супроводжується неадекватним самосприйманням або втратою власного «Я».

Низькі значення за Ш2 ($\leq 11-16$ балів) свідчать про те, що у людини майже не виникає негативних переживань, пов'язаних зі своїми досягненнями. Вона не орієнтується на досягнення інших, а насолоджується власними здобутими, при

тому, не забуваючи реалістично оцінювати власні ресурси, що дають можливість вчасно із задоволенням досягати поставлених цілей та задач.

Третя шкала (ШЗ) - «Задоволеність відносинами з іншими», що складається із семи тверджень (3, 4, 12, 13, 15, 16, 19). Дана шкала характеризує рівень довіри до навколишнього світу та його суб'єктів, а також готовність до взаємопідтримки з боку інших. Ті особи, які отримали високі значення за ШЗ (31-35 балів) задоволені відносинами з іншими, формують довірчі, підтримуючі та розуміючі відносини з оточуючими, а отже, не мають наміру і не хочуть змінювати своє коло спілкування.

Низькі значення за ШЗ ($\leq 16-22$ балів) вказують на те, що людині важко будувати довготривалі довірливі відносини з іншими та рідко може покластись на інших. Спілкування з іншими – це скоріше вимушена обставина задля досягнення певної мети. Людина мріє про зміну кола спілкування, відчуваючи небезпеку та дискомфорт, бо оточуючі сприймаються як особи, що заважають задоволенню важливих потреб.

Окрім трьох шкал, також була введена загальна шкала (Ш4), що відображає загальний рівень задоволеності особистості. За нею враховуються всі 4 субшкали, а обраховується як сума значень за Ш1, Ш2 та Ш4, де віднімається значення шкали ШЗ. За загальним рівнем задоволеності життям, люди з високими значеннями (39-50 балів) отримують задоволення від різних аспектів свого життя, сприймають життєві умови як комфортні та безпечні для реалізації своїх цілей та намірів. Також, вони вміють високо оцінити власні досягнення, порівнюючи їх з результатами інших. З іншими особами схильні будувати підтримуючі, довірливі та довготривалі стосунки.

Ті, хто, отримали низькі значення ($\leq 10-23$ балів) за шкалою загального рівня задоволеності мають високу невдоволеність своєю діяльністю, своїми досягненнями, колом спілкування, почувають себе некомфортно в присутності інших людей. Як правило, більшість подій, що трапляються у житті, трактуються ними негативно, вони зневірені в своїх силах, в можливості отримати допомогу та підтримку від інших, тому переживають розчарування життям.

Остання методика, яка була використана для дослідження – опитувальник «Шкала соціального благополуччя» К. Кіза (адаптація А. Четверик-Бурчак) [12]. Даний інструментарій фокусується на дослідженні соціального виміру психічного благополуччя особистості. Згідно концепції К. Кіза, людина, яка психологічно стійка та впевнена у собі, підтримує баланс між власною автономністю та взаємодією із середовищем. У разі порушення такого балансу, знижується відчуття соціального благополуччя людини. В свою чергу, аби соціальне благополуччя було сформованим, потрібен базис оцінки умов та ефективності функціонування в соціумі. Таким чином, визначити рівень соціального благополуччя можливо коли: людина відчуває комфорт в оточенні інших; впевнена у власних силах та можливостях; може самоактуалізуватись в даному навколишньому середовищі; сприймає оточення як структуроване та логічне; відчуває себе невід’ємною частиною соціуму, що сприяє здійсненню соціального внеску.

Опитувальник складається з 15 тверджень, кожне з яких оцінюється за шкалою від 1 до 7, де 1 – це абсолютно згоден, а 7 – це абсолютно не згоден. Опитувальник вимірює соціальне благополуччя за такими 5 субшкалами: соціальне прийняття, соціальна актуалізація, узгодженість із суспільством, соціальний внесок й соціальна інтеграція. Шкали є аналогічні та співзвучні з п’ятикомпонентною моделлю К. Кіза про соціальне благополуччя [12, с. 29].

Для коректного підрахунку балів слід здійснити інверсію значень зворотних питань, які позначені зірочкою(*):

Соціальне прийняття: 3; 10*; 14;

Соціальна актуалізація: 5; 9*; 13*;

Узгодженість з суспільством: 1*; 8*; 12;

Соціальний внесок: 4; 7*; 15*;

Соціальна інтеграція: 2*; 6; 11.

Загальний показник рівня соціального благополуччя вираховується за сумою усіх балів за всіма 5 субшкалами [12, с.29].

1. Субшкала «Соціальне прийняття» вказує на те, що люди з високим рівнем соціального прийняття проявляють довіру до оточення, визнаючи їх потенціал допомоги та працелюбність. Тобто, такі особи характеризуються позитивним ставленням до інших людей та людської природи загалом, одночасно відчуючи комфорт. В даному випадку, соціальне прийняття розглядається як аналог самоприйняття на міжособистісному рівні.

2. Субшкала «Соціальна актуалізація» стосується оцінки здібностей та можливостей особистості, а також передбачення шляхів розвитку суспільства. Акцентується увага на вірі в суспільний прогрес, усвідомлення різноманітних можливостей, які втілюються як в соціальних інститутах, так і через громадську активність. Такі соціально адаптовані індивіди усвідомлюють колективну відповідальність за суспільний розвиток разом з іншими членами соціуму.

3. Субшкала «Узгодженість з суспільством» висвітлює розуміння індивідом як організовано та структуровано середовище навколо нього. Тобто, такі особи свідомо включені в навколишню діяльність, з розумінням того, що вони роблять. Варто відмітити, що тут немає місця ідеалізації, натомість – пошук балансу та сенсу реального існування у цьому світі.

4. Субшкала «Соціальний внесок» – вказує на суб'єктивну оцінку власної «соціальної цінності». Тобто, людина, яка є членом суспільства, повною мірою розуміє відчуття власної життєвої необхідності та значущості для соціуму та його розвитку.

5. Субшкала «Соціальна інтеграція» висвітлює якість відносин індивіда із суспільством. Іншими словами, увага акцентується на спільних рисах із соціально-вагомою та значущою групою, яка має реалістичний вплив, а також відчутті приналежності до такої групи.

2.2. Опис та аналіз результатів дослідження особливостей процвітання працівників на робочому місці.

Емпіричне дослідження було проведене серед працюючих осіб. Вибірка склалась з двох груп:

1) На *рис. 2.1* вибірка осіб з однієї організації: 13 осіб, з них 10 жіночої статі (77%) та 3 чоловічої статі (23%);

2) На *рис. 2.2*. вибірка осіб з різних організацій: 52 особи, з них 40 жіночої статі (77%) та 12 чоловічої статі (23%).

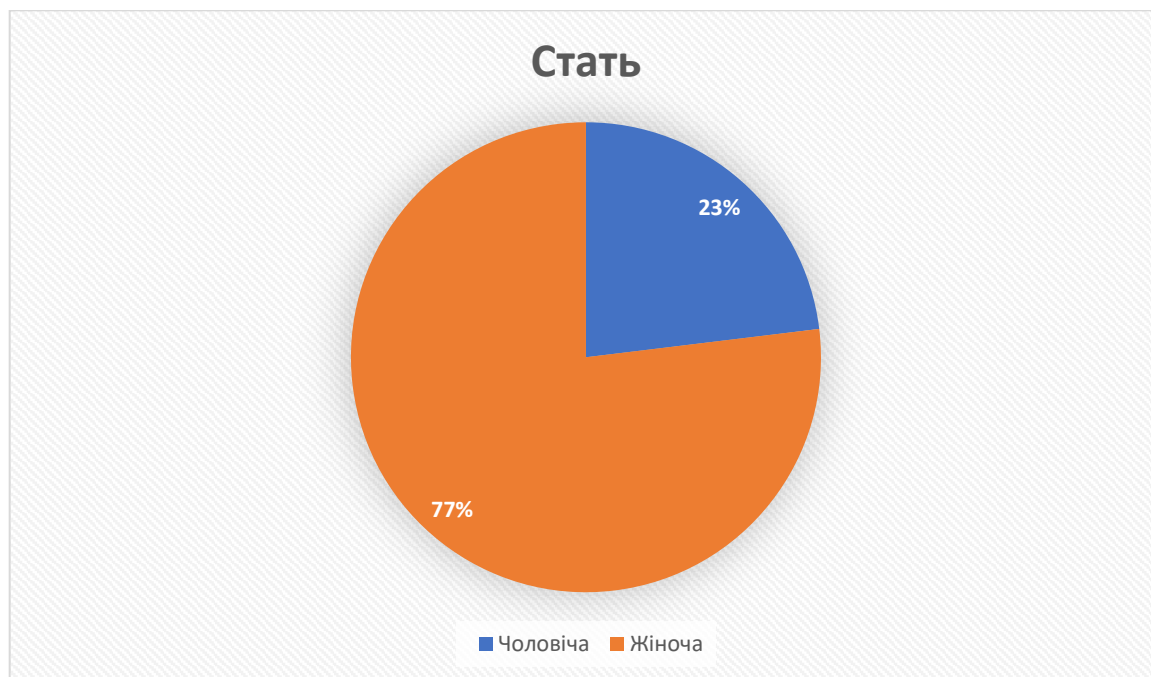


Рис. 2.1. Співвідношення статі осіб з однієї організації емпіричного дослідження

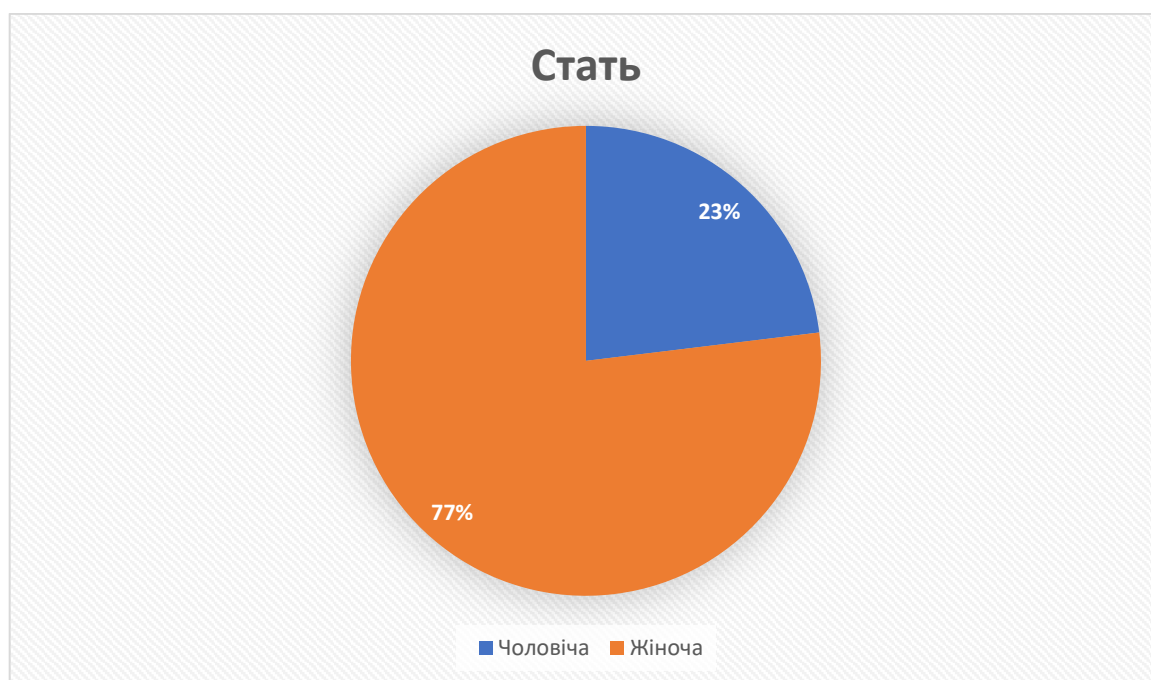


Рис. 2.2. Співвідношення статі осіб з різних організацій емпіричного дослідження

Загальний обсяг вибірки становить 65 осіб: 51 жіночої статі (78 %) та 14 респондентів чоловічої статі (22 %). Вік досліджуваних коливався від ≤ 22 до 60+ років, а саме: ≤ 22 роки – 34 відповіді (52,3 %), 23-35 років – 15 відповідей (23,1 %), 36-45 років – 7 відповідей (10,8 %), 46-59 років – 8 відповідей (12,3 %) та 60+ років – 1 відповідь (1,5 %). Дані про стать та вік осіб, що досліджувались, можна переглянути на *рис. 2.3.* та, відповідно, *рис. 2.4.*

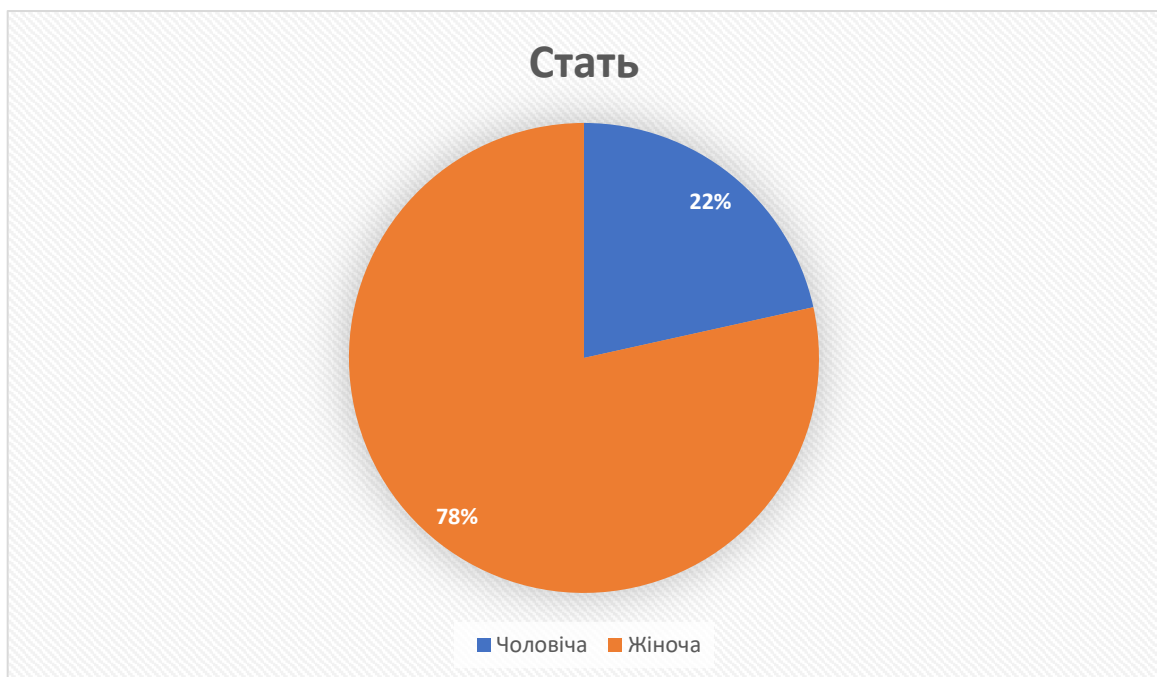


Рис. 2.3. Співвідношення статі загального обсягу вибірки емпіричного дослідження

Ваш вік
65 ответов

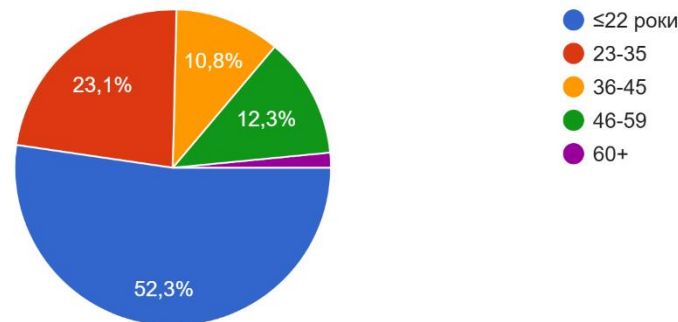


Рис. 2.4. Співвідношення вікової категорії учасників емпіричного дослідження

Загальний стаж роботи респондентів, що потрібно було вказати кількісно цифрою повних років склав від 0 до 40+років (рис. 2.5.). Найбільш поширеними стали відповіді: 2 роки стажу – 11 осіб (16,9%) та 3 роки стажу – 9 осіб (13,8%). Найбільшим стажем роботи були виділені такі відповіді: 37 років стажу – 2 особи (3,1%), 38 років стажу – 1 особа (1,5%) та 40+ років стажу – 1 особа (1,5%).

Загальний стаж роботи (вказати цифрою кількість повних років)
65 ответов

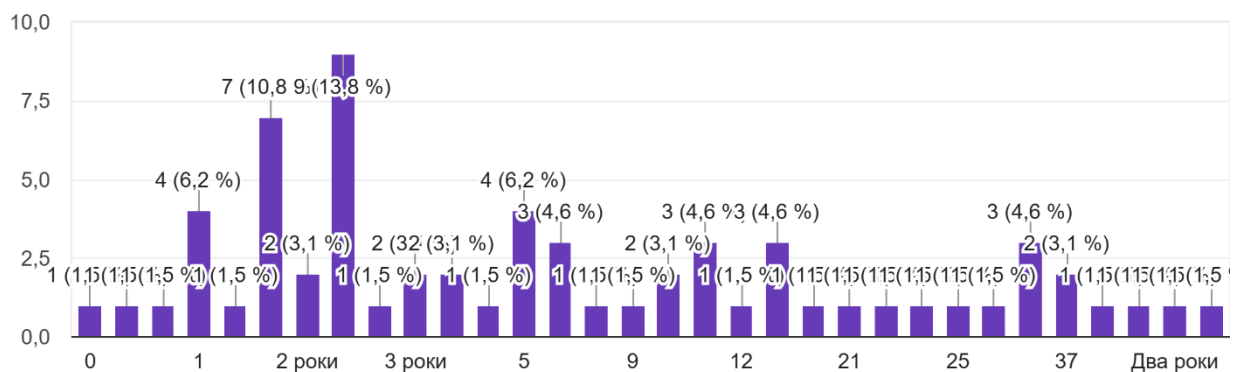


Рис. 2.5. Діаграма загального стажу роботи респондентів емпіричного дослідження

Щодо досвіду роботи в організації, в якій безпосередньо працює кожен з респондентів, на *рис. 2.6.* представлені наступні результати: <5 років – 48 відповідей (73,8%), 5-10 років – 11 відповідей (16,9%), 11-20 років – 2 відповіді (3,1%) та ≥ 20 років – 4 відповіді (6,2%).

Ваш досвід роботи в організації, в якій Ви безпосередньо працюєте зараз
65 ответов

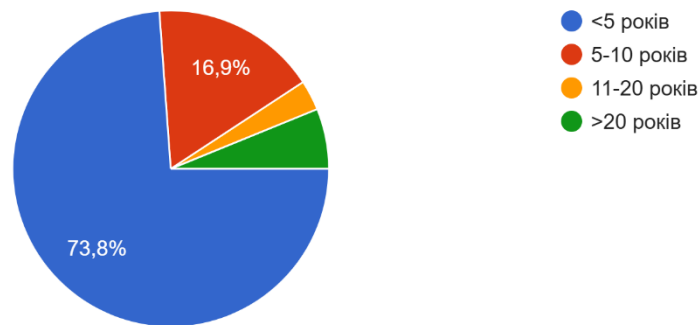


Рис. 2.6. Співвідношення досвіду роботи в організації учасників емпіричного дослідження

Говорячи про посаду працівників, нами були виділені наступні категорії (*рис. 2.7.*): стажер – 4 відповіді (6,2%), обслуговуючий персонал – 18 відповідей (27,7%), помічник фахівця – 5 відповідей (7,7%), фахівець – 27 відповідей (41,5%), нижча ланка управління (менеджмент департаментів або підрозділів) – 5 відповідей (7,7%), середня ланка управління (заступники менеджерів організації) – 1 відповідь (1,5%) та вища ланка управління (менеджмент організації) – 5 відповідей (7,7%).

Ваша посада

65 ответов

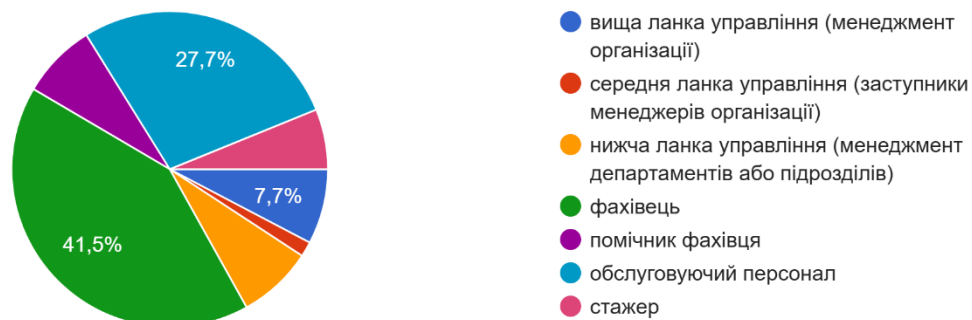


Рис. 2.7. Співвідношення робочих посад учасників емпіричного дослідження

Окрім цього, було виділено ще один маркер для обробки результатів дослідження, а саме, суб'єктивна оцінка рівня своїх доходів. За даним маркером маємо наступну інформацію (рис 2.8.): низький рівень – 23 відповіді (35,4%), середній – 40 відповідей (61,5%) та високий рівень – 2 відповіді (3,1%).

Ваша суб'єктивна оцінка рівня своїх доходів

65 ответов

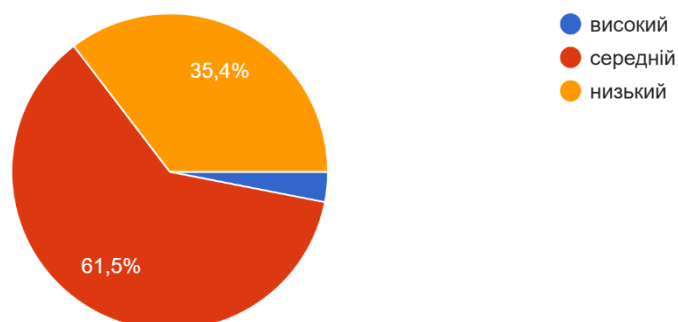


Рис. 2.8. Співвідношення суб'єктивної оцінки рівня своїх доходів учасників емпіричного дослідження

Результати відсоткового аналізу короткого багатовимірного опитувальника професійного процвітання “PERMA ПРОФАЙЛЕР НА РОБОЧОМУ МІСЦІ” (адаптація Д. Лавриненка) представлені в табл. 2.1.

Таблиця 2.1.

Результати відсоткового аналізу з виділенням домінуючих рівнів

Р	Е	Р	М	А	PERMA	N	Н	Lon
Загальні N65								
Низький	Низький	Низький	Низький	Низький	Низький	Низький	Низький	Низький
21(32%)	22 (34%)	15 (23%)	23 (35%)	28 (43%)	24 (37%)	13 (20%)	24 (37%)	23(35%)
Середній	Середній	Середній	Середній	Середній	Середній	Середній	Середній	Середній
25 (38%)	25(38%)	25 (38%)	25 (38%)	19 (29%)	20 (31%)	29 (45%)	19 (29%)	22 (34%)
Високий	Високий	Високий	Високий	Високий	Високий	Високий	Високий	Високий
19 (29%)	18 (28%)	25 (38%)	17 (26%)	18 (28%)	21 (32%)	23 (35%)	22 (34%)	20 (31%)
Одна організація N13								
Низький	Низький	Низький	Низький	Низький	Низький	Низький	Низький	Низький
5 (38%)	5 (38%)	3 (23%)	5 (38%)	5 (38%)	6 (46%)	4 (31%)	6 (46%)	5 (38%)
Середній	Середній	Середній	Середній	Середній	Середній	Середній	Середній	Середній
4 (31%)	4 (31%)	4 (31%)	4 (31%)	3 (23%)	2 (15%)	6 (46%)	2 (15%)	4 (31%)
Високий	Високий	Високий	Високий	Високий	Високий	Високий	Високий	Високий
4 (31%)	4 (31%)	6 (46%)	4 (31%)	5 (38%)	5 (38%)	3 (23%)	5 (38%)	4 (31%)
Різні організації N52								
Низький	Низький	Низький	Низький	Низький	Низький	Низький	Низький	Низький
16 (31%)	17 (33%)	12 (23%)	18 (35%)	23 (44%)	18 (35%)	9 (17%)	18 (35%)	18 (35%)
Середній	Середній	Середній	Середній	Середній	Середній	Середній	Середній	Середній
21 (40%)	21 (40%)	21 (40%)	21 (40%)	16 (31%)	18 (35%)	23 (44%)	17 (33%)	18 (35%)
Високий	Високий	Високий	Високий	Високий	Високий	Високий	Високий	Високий
15 (29%)	14 (27%)	19 (37%)	13 (25%)	13 (25%)	16 (31%)	20 (38%)	17 (33%)	16 (31%)

Кінець таблиці 2.1.

На даній таблиці (див. табл.2.1.) у загальній вибірці, бачимо переважання середнього та низького рівня у шкалах багатовимірною опитувальника. А саме, низький рівень: Професійні досягнення (A) – 43%, Професійне процвітання (PERMA) – 37%, Здоров'я (H) – 37% Професійна самотність (Lon) – 35%.

Щодо середнього рівня: Професійно-фокусовані позитивні емоції (P) – 38%, Професійна залученість (E) - 38%, Професійні відносини (R) - 38%, Професійний сенс (M) - 38%, та Професійно-фокусовані негативні емоції (N) – 45%. Таким чином бачимо, що спостерігається тенденція до недостатньо виражених показників процвітання у професійному середовищі, а ті шкали, що мають перевагу у вигляді середнього рівнів, вірогідніше, вказує на те, що працівники перебувають у стані «середньої зони». Тобто, вони не відчувають ані високого натхнення та залученості, ані критично низького задоволення роботою. Лише шкала Професійні відносини (R) має однакові значення як у середньому, так і у високому рівнях (38%), що підкреслює якість професійних стосунків, і що вони є найбільш стабільною структурною стороною професійного благополуччя працівників, навіть за умов домінування інших шкал на низьких та середніх рівнях.

У вибірці осіб з однієї організації, бачимо значне переважання низького рівня (Професійно-фокусовані емоції (P), Професійна залученість (E), Професійний сенс (M), Професійні досягнення (A) – по 38% та Професійне процвітання (PERMA) і Здоров'я (H) – по 46%). Однак по деяким шкалам, незначну перевагу мають інші рівні, а саме: Професійні відносини (R) – високий рівень (46%), Професійні досягнення (A) – як низький (38%), так і високі рівні (38%) та Професійно-фокусовані негативні емоції (N) – середній рівень (46%).

Незважаючи на те, що присутнє домінування низького рівня, водночас, високий рівень Професійних відносин (R) свідчить, що соціальна підтримка, а також якість взаємодії колег, залишаються відносно сильною стороною їх колективу. Щодо полярності у показниках Професійні досягнення (A) відображає на нерівномірність у можливостях розвитку та визнанні всередині організації. З приводу середнього рівня Професійно-фокусованих негативних

емоції (N), це демонструє наявність помірного стресу, який може впливати на мотивацію та продуктивність співробітників.

У вибірці осіб з різних організацій, бачимо переважання як низького (Професійні досягнення (A) – 44%, Професійне процвітання (PERMA) – 35%, Здоров'я (H) – 35%, Професійна самотність (Lon) – 35%), так і середнього рівнів (Професійно-фокусовані емоції (P), Професійна залученість (E), Професійні відносини (R), Професійний сенс (M) – по 40%, Професійне процвітання (PERMA) – 35%, Професійно-фокусовані негативні емоції (N) – 44% та Професійна самотність (Lon) – 35%, та повна відсутність високого рівня на шкалах. Це означає, що багато працівників не досягають високого рівня благополуччя на робочому місці, що може бути пов'язано з різноманітними організаційними, культурними чи індивідуальними факторами, які можна визначити при додаткових дослідженнях. Однак, такі шкали як Професійне процвітання (PERMA) та Професійна самотність (Lon) мають однакові показники і на низькому рівні, і на середньому – кожен по 18%. Дані вказують на перебування частини працівників у проміжному стані, коли вони не відчують повного процвітання, але й не страждають від вираженої самотності. У той час як інша частина може стикатися із серйозними труднощами у цих сферах на роботі. Така подвоєність показників може відображати неоднорідність робочих умов, рівня підтримки та особистісних ресурсів серед працівників різних організацій. Щодо повної відсутності високого рівня на всіх шкалах, це може вказувати на потенційні проблеми з мотивацією, залученістю та загальним станом на робочому місці.

Результати відсоткового аналізу діагностики когнітивних аспектів суб'єктивного благополуччя (адаптація О. Савченко та О. Калюк) представлені в табл. 2.2.

Таблиця 2.2.

Результати відсоткового аналізу з виділенням домінуючих рівнів

Задоволеність власним життям	Невдоволеність собою, розчарування в житті	Задоволеність відносинами з іншими	Загальний рівень задоволеності
Загальні N65			
Низький	Низький	Низький	Низький
15 (23%)	23 (35%)	19(29%)	21 (32%)
Середній	Середній	Середній	Середній
40 (62%)	29 (45%)	42 (65%)	33 (51%)
Високий	Високий	Високий	Високий
10 (15%)	13 (20%)	4 (6%)	11 (17%)
Одна організація N13			
Низький	Низький	Низький	Низький
3 (23%)	3 (23%)	4 (31%)	5 (38%)
Середній	Середній	Середній	Середній
7 (54%)	5 (38%)	5 (38%)	5 (38%)
Високий	Високий	Високий	Високий
3 (23%)	5 (38%)	4 (31%)	3 (23%)
Різні організації N52			
Низький	Низький	Низький	Низький
12 (23%)	20 (38%)	15 (29%)	16 (30%)
Середній	Середній	Середній	Середній
33 (63%)	24 (46%)	37 (71%)	28 (54%)
Високий	Високий	Високий	Високий
7 (13%)	8 (15%)	0 (0%)	8 (15%)

Кінець таблиці 2.2.

На даній таблиці (див. табл. 2.2.) у загальній вибірці, бачимо повне переважання середнього рівня по всіх шкалах, а саме: Задоволеність власним

життям – 62%, Невдоволеність собою, розчарування в житті – 45%, Задоволеність відносинами з іншими – 65% та Загальний рівень задоволеності – 51%. Це вказує на стабільний, але не високий рівень благополуччя. Водночас, наявність значної частки осіб із Невдоволенням собою, розчаруванням у житті (45%) свідчить про існування внутрішніх конфліктів і потенційних зон незадоволення, які можуть впливати на загальний стан психологічного здоров'я. Щодо Загального рівня задоволеності (51%) - підтверджує, що більшість учасників перебувають у стані помірного благополуччя, але потребують підтримки для підвищення якості життя та зниження рівня невдоволення.

У вибірці осіб з однієї організації, бачимо значне переважання середнього рівня (Задоволеність власним життям – 7%, Невдоволеність собою, розчарування в житті, Задоволеність відносинами з іншими та Загальний рівень задоволеності – по 5%, що свідчить про помірний рівень благополуччя. Однак, такі шкали як Невдоволеність собою, розчарування в житті та Загальний рівень задоволеності мають по два рівня, що переважають. Тож маємо: Невдоволеність собою, розчарування в житті – середній та високий рівні (по 38% кожен) та Загальний рівень задоволеності – низький та середній рівні (по 38% кожен). Це вказує на розподіл респондентів з однієї організації на 2 приблизно рівні підгрупи: одна частина відчуває значний рівень невдоволення та розчарування, а інша — перебуває у стані помірного задоволення. Такий розподіл може свідчити про існування у колективі як психологічних викликів, так і ресурсів для підтримки благополуччя.

У вибірці осіб з різних організацій перевагу має середній рівень по шкалам Задоволеність власним життям – 63%, Задоволеність відносинами з іншими – 71% та Загальний рівень задоволеності – 54%. Лише шкала Невдоволеність собою, розчарування в житті має низький рівень – 38%. Це вказує, що більшість респондентів відчувають помірне благополуччя і задоволеність життям та міжособистісними стосунками. Однак значна частина учасників має низький рівень невдоволення собою, що може вказувати на наявність внутрішніх конфліктів і потенційних зон незадоволення, які можуть

негативно проявлялись та впливати на їх психологічний стан. Загалом, результати демонструють, що у вибірці з різних організацій існують як ресурси для підтримки благополуччя, так і виклики, пов'язані з емоційним станом працівників.

Результати відсоткового аналізу опитувальника «Шкала соціального благополуччя» К. Кіза (адаптація А. Четверик-Бурчак) представлені в табл. 2.3.

Таблиця 2.3.

Результати відсоткового аналізу з виділенням домінуючих рівнів

Соціальне прийняття	Соціальна актуалізація	Узгодженість з суспільством	Соціальний внесок	Соціальна інтеграція	Загальний показник рівня соціального благополуччя
Загальні N65					
Низький	Низький	Низький	Низький	Низький	Низький
30 (46%)	44 (68%)	34 (52%)	43 (66%)	52 (80%)	48 (74%)
Середній	Середній	Середній	Середній	Середній	Середній
9 (14%)	19 (29%)	27 (42%)	15 (18%)	12 (18%)	9 (14%)
Високий	Високий	Високий	Високий	Високий	Високий
26 (40%)	2 (3%)	4 (6%)	7 (11%)	1 (1%)	8 (12%)
Одна організація N13					
Низький	Низький	Низький	Низький	Низький	Низький
6 (46%)	5 (38%)	5 (38%)	5 (38%)	5 (38%)	5 (38%)
Середній	Середній	Середній	Середній	Середній	Середній
4 (31%)	6 (46%)	7 (11%)	5 (38%)	7 (11%)	3 (23%)
Високий	Високий	Високий	Високий	Високий	Високий
3 (23%)	2 (3%)	1 (8%)	3 (23%)	1 (8%)	5 (38%)

Різні організації N52					
Низький	Низький	Низький	Низький	Низький	Низький
24 (46%)	39 (75%)	29 (56%)	38 (73%)	47(90%)	43 (83%)
Середній	Середній	Середній	Середній	Середній	Середній
5 (10%)	13 (25%)	20 (38%)	10 (19%)	5 (10%)	6 (12%)
Високий	Високий	Високий	Високий	Високий	Високий
23 (44%)	0 (0%)	3 (6%)	4 (8%)	0 (0%)	3 (6%)

Кінець таблиці 2.3.

На даній таблиці (див. табл. 2.3.) у загальній вибірці можемо помітити повне переважання низького рівня по всіх шкалах, а саме: Соціальне прийняття – 46%, Соціальна актуалізація – 68%, Узгодженість з суспільством – 52%, Соціальний внесок – 66%, Соціальна інтеграція – 80%, Загальний показник рівня соціального благополуччя – 74%. Представлені результати говорять про значні труднощі у соціальній адаптації (відчуття відчуженості) та інтеграції працівників у суспільство та колективі (труднощі встановлення позитивних контактів і відчуття належності), а також соціальну незадоволеність.

У вибірці осіб з однієї організації присутні усі рівні, однак переважають низький та середній. Таким чином, низький рівень мають шкали: Соціальне прийняття – 46%, Соціальний внесок – 38%, Соціальна інтеграція – 38%. Щодо середнього рівня його мають шкали: Соціальна актуалізація – 46%, Узгодженість з суспільством – 11%, Соціальний внесок – 38%, Соціальна інтеграція – 11%. Дані результати підкреслюють певні труднощі із соціальним прийняттям у деяких працівників, їх внеском у спільноту та інтеграцією у колектив. Однак, такі шкали як Соціальний внесок та Загальний показник рівня соціального благополуччя мають по два переважаючих рівня, що мають однакові значення. Соціальний внесок – низький та середній рівні по 38% кожен та Загальний показник рівня соціального благополуччя – низький та високий рівні по 38% кожен. Це означає, що ми маємо розділення на дві підгрупи, де перша відчуває

недостатній соціальний внесок і низьке благополуччя, а друга - має більш позитивний соціальний досвід та високий рівень соціального благополуччя.

У вибірці осіб з різних організацій повну перевагу має низький рівень по всіх шкалах: Соціальне прийняття – 46%, Соціальна актуалізація – 75%, Узгодженість з суспільством – 56%, Соціальний внесок – 73%, Соціальна інтеграція – 90%, Загальний показник рівня соціального благополуччя – 83%. Дані результати говорять про слабку залученість працюючих осіб о соціальних процесів, відчуття відчуженості та недостатню участь у житті колективу чи спільноти, а також труднощі у формуванні позитивних соціальних зв'язків і відчуття належності.

Отже, можемо зробити наступні висновки, враховуючи результати по усім трьом методикам:

- загальна вибірка характеризується тенденцією до помірному або недостатньо високого рівня процвітання на робочому місці за більшістю показників. Аналогічно, когнітивні аспекти суб'єктивного благополуччя визначаються переважанням середнього рівня задоволеності власним життям та стосунками, проте значна частка респондентів відчуває внутрішні конфлікти та невдоволення собою. Соціальне благополуччя у загальній вибірці демонструє значні труднощі із соціальною інтеграцією, прийняттям та внеском у спільноту, що вказує на відчуття відчуженості та недостатню соціальну підтримку. Тобто, працівники переважно перебувають у стані помірному благополуччя, збережено середній рівень залученості та задоволеності життям і стосунками. Соціальні відносини мають стабільний характер, що є ресурсом для підтримки. Однак, спостерігаються і низькі показники професійного процвітання, здоров'я та соціальної інтеграції, що свідчить про наявність зон ризику, внутрішніх конфліктів і недостатню соціальну підтримку;

- для вибірки осіб з однієї організації, особливою ознакою є значне переважання низьких та середніх рівнів за більшістю шкал. Водночас, високий рівень за шкалою професійних відносин вказує на те, що соціальна підтримка і якість взаємодії колег є відносно сильною стороною колективу. У когнітивних

аспектах суб'єктивного благополуччя спостерігається розподіл на дві приблизно рівні підгрупи: одна відчуває значний рівень невдоволення і розчарування, інша — перебуває у стані помірного задоволення. Соціальне благополуччя у цій вибірці також неоднорідне, з двома домінуючими рівнями у показниках соціального внеску та загального благополуччя, що свідчить про наявність як ресурсів, так і викликів у соціальній сфері. Таким чином, для однієї організації характерна внутрішня неоднорідність працівників за рівнями процвітання, що вимагає диференційованих підходів до підтримки та розвитку персоналу, з акцентом на зміцнення мотивації, психологічного здоров'я і соціальної підтримки;

- у вибірці осіб з різних організацій переважає низький рівень за всіма основними показниками професійного, когнітивного та соціального благополуччя, що вказує про загальну слабку залученість у професійне та соціальне життя, відчуття відчуженості, низький рівень мотивації, а також труднощі у формуванні позитивних соціальних зв'язків і відчуття приналежності. Щодо відсутності високих рівнів процвітання та задоволеності, це вказує на системні проблеми, які можуть бути пов'язані з організаційними, культурними або зовнішніми факторами. Іншими словами, вибірка з різних організацій характеризується низьким рівнем загального процвітання і благополуччя, що підкреслює необхідність системних заходів на рівні організаційної політики, спрямованих на покращення умов праці, мотивації, соціальної інтеграції та підтримки працівників.

За проведеним кореляційним аналізом (коефіцієнт кореляції Пірсона), було визначено наступні взаємозв'язки (зазначимо, що у роботі виділені значущі кореляції на рівні 0,01 будуть позначені «**», на рівні 0,001 будуть позначені «***»).

У загальній вибірці визначились наступні кореляції, що наведені у табл. 2.4. (посилання на оригінал в Додатку Б).

Таблиця 2.4.

Значущі взаємозв'язки використаних методик загальної вибірки

Шкали з трьох застосованих методик	Задоволеність власним життям	Загальний рівень задоволеності	Соціальна інтеграція	Невдоволеність собою, розчарування в житті
Професійно-фокусовані позитивні емоції (P)	0.650***	0.485***		
Професійна залученість (E)	0.592***	0.427***		
Професійні відносини (R)	0.535***	0.548***		
Професійний сенс (M)	0.469***	0.491***		
Професійні досягнення (A)	0.418***	0.466***		
Здоров'я (H)	0.522***	0.592***		
Професійна самотність (Lon)			-0.345**	
Задоволеність відносинами з іншими			0.408***	
Узгодженість з суспільством				0.364**

Кінець таблиці 2.4.

Взаємозв'язок Задоволеність власним життям, Загальний рівень задоволеності та Професійно-фокусовані позитивні емоції (Р), Професійна залученість (Е), Професійні відносини (R), Професійний сенс (М), Професійні досягнення (А), Здоров'я (Н) вказує на те, що люди з високим рівнем задоволеності життям мають збалансований розвиток усіх цих компонентів: вони відчують позитивні емоції, активно залучені у діяльність, мають міцні стосунки, знаходять сенс у житті і досягають поставлених цілей у своїй робочій та повсякденній діяльності.

Щодо значущої кореляції Соціальна інтеграція та Професійна самотність (Lon), а також Задоволеність відносинами з іншими, то в першому випадку маємо протилежний взаємозв'язок, так як високий рівень соціальної інтеграції забезпечує відчуття приналежності, знижує самотність. А в другому випадку – відчуття приналежності до соціальної групи сприяє формуванню довірливих, підтримуючих і комфортних відносин з оточуючими, підвищує задоволеність міжособистісними стосунками.

Невдоволеність собою, розчарування в житті та Узгодженість з суспільством вказує на позитивний взаємозв'язок, хоча попередньо логічне пояснення важко знайти. Однак, узгодженість із суспільством вказує на те, як реалістично людина сприймає світ, може швидко адаптуватись до викликів життя, підтримувати внутрішній баланс, знижуючи невдоволення собою. А от низька узгодженість викликає спотворене сприйняття, внутрішні конфлікти, відчуття відчуження і розчарування, що погіршує психологічне благополуччя. Таким чином, узгодженість є важливим психологічним ресурсом для збереження адаптивності і позитивного ставлення до себе.

У вибірці осіб з однієї організації визначились такі значущі кореляції. Дані відображені в табл. 2.5. (посилання на оригінал в Додатку В).

Таблиця 2.5.

Значущі взаємозв'язки використаних методик вибірки осіб з однієї організації

Шкали з трьох використаних методик	Професійно-фокусовані позитивні емоції (P)	Професійна самотність (Lon)	Соціальна інтеграція	Професійні досягнення (A)
Задоволеність власним життям	0.692**			
Задоволеність власним життям		-0.684**		
Соціальне прийняття		-0.774**		
Задоволеність відносинами з іншими			0.698**	
Загальний рівень задоволеності			0.705**	
Соціальна актуалізація				0.810***

Кореляція між Професійно-фокусованими позитивними емоціями (P) та Задоволеність власним життям пояснюється частотою тих позитивних емоцій, о може відчувати людина у робочому середовищі, що безпосередньо впливатиме на загальне суб'єктивне відчуття щастя. Так як саме одні з факторів задоволеності життям є позитивні емоції.

Негативна кореляція між шкалами Професійна самотність (Lon) та Задоволеність власним життям говорить про те, що з підвищенням рівня самотності на роботі знижується і задоволеність життям, а так як шкала

Задоволеності життям є підсумовуючою інших шкал однієї методики, таким чином це має повний вплив на інші життєві аспекти.

Негативна кореляція між Професійною самотністю (Lon) та Соціальним прийняттям дає розуміння того, що зростаюче відчуття самотності на роботі віддзеркалюватиметься на рівні соціального прийняття. Іншими словами, людина, що відчуває професійну самотність, відчуває себе менш прийнятою у колективі і як наслідок, стає ізольованою, що погіршує можливість отримання нових соціальних взаємин.

Соціальна інтеграція та Задоволеність відносинами з іншими, Загальний рівень задоволеності мають позитивний взаємозв'язок, вказуючи, що міцні соціальні контакти разом з приналежності до групи сприяють високому рівню загального добробуту та задоволеності від життя.

Щодо кореляції Професійні досягнення (A) та Соціальна актуалізація— усвідомленість особистих професійних досягнень та успіхів у суспільному прогресі стимулює активну соціальну позицію, самореалізацію та відчуття «я значим у суспільстві».

У вибірці осіб з різних організації визначились наступні кореляції, що показані в табл. 2.6. (посилання на оригінал в Додатку Д).

Таблиця 2.6.

Значущі взаємозв'язки використаних методик вибірки осіб з різних організацій

Шкали з трьох використаних методик	Загальний рівень задоволеності	Невдоволеність собою, розчарування в житті	Задоволеність відносинами з іншими
Професійно-фокусовані позитивні емоції (P)	0.605***		

Професійні відносини (R)	0.597***		
Професійний сенс (M)	0.506***		
Професійні досягнення (A)	0.593***	0.513***	
Здоров'я (H)	0.661***		0.447***
Узгодженість з суспільством		0.479***	

Кінець таблиці 2.6.

Дана кореляція - Загальний рівень задоволеності та Професійно-фокусовані позитивні емоції (P), Професійні відносини (R), Професійний сенс (M), Професійні досягнення (A), а також Здоров'я (H) вказує на те як позитивні емоції на роботі, якісні професійні стосунки, усвідомлення сенсу діяльності, відчуття досягнень та добрий стан здоров'я сприяють підвищенню загального рівня задоволеності життям. Іншими словами, ці фактори взаємодіють на такому рівні, де формується змістовне відчуття благополуччя як у професійній, так і в особистій сферах.

Невдоволеність собою, розчарування в житті та Професійні досягнення (A), Узгодженість з суспільством – дані кореляції говорять про те, що вища задоволеність професійними досягненнями і краща соціальна узгодженість пов'язані з меншим рівнем невдоволеності собою та розчаруванням у житті. А отже, успішна самореалізація і гармонійні соціальні зв'язки сприяють підвищенню психологічного комфорту і зменшенню негативних емоцій.

Задоволеність відносинами з іншими та Здоров'я (H) – позитивна кореляція вказує як позитивні міжособистісні стосунки підтримують не лише емоційне благополуччя, а й фізичне здоров'я, тобто соціальна підтримка і якісні

зв'язки з оточенням сприяють зниженню стресу, покращенню імунітету та загальному зміцненню здоров'я.

Отже, проаналізувавши усі можливі значимі кореляції, можемо підсумувати, що першою спільною ознакою для усіх вибірок став високий рівень загальної задоволеності життям, другою Він пов'язаний із гармонійним розвитком ключових компонентів професійного благополуччя, таких як позитивні емоції, міцні відносини, сенсовна діяльність, відчуття власних досягань та доброго стану здоров'я. Другою спільною ознакою було виділено те, як соціальна інтеграція та задоволеність міжособистісними стосунками виступають важливими чинниками, які знижують рівень професійної самотності та підвищують загальне психологічне благополуччя. Відчуття приналежності до колективу і підтримка з боку оточення формують основу для довірливих і комфортних взаємин, що позитивно впливає на якість життя. Третьою спільною ознакою стала шкала Узгодженості із суспільством (як психологічний ресурс), так як саме цей фактор сприяє адаптивності особистості, зменшенню внутрішніх конфліктів і підвищенню задоволеності собою, наголошуючи на важливості сприйняття світу наживо та гнучкості у соціальній взаємодії для підтримки психологічного здоров'я.

За проведеним порівняльним аналізом (t-критерій Ст'юдента), можемо зазначити, що такі шкали як: “Соціальна актуалізація”, ”Соціальна інтеграція”, “Соціальний внесок” та “Загальний показник рівня соціального благополуччя” відрізняються всередині двох груп: осіб з однієї організації та осіб з різних організацій (табл. 2.7.).

Знайдені відмінності у двох вибірках демонструють вплив організаційного середовища та приналежності до конкретної групи на сприйняття індивідами власного місця у суспільстві, готовність до соціальної дії та відчуття єдності з оточуючими. Перефразовуючи, контекст роботи та соціальна належність формують соціальну ідентичність особистості і визначають її мотивацію до взаємодії та інтеграції в суспільство, а отже, підкреслюється важливість

створення сприятливого клімату в організації для підтримки соціального благополуччя працівників. Це означає, що зв'язки всередині організації та спільні цілі формують інше сприйняття потенціалу розвитку суспільства та особистої відповідальності за нього (соціальна актуалізація), а також впливають на якість взаємин та відчуття приналежності до певної групи (соціальна інтеграція). Звідси можна зробити висновок, що дані результати відповідають поняттю згуртованості, оскільки саме вона, в межах однієї організації, забезпечує формуванню більш вираженого відчуття соціальної інтеграції, актуалізації, оскільки спільні цілі та їх взаємозалежність посилюють мотивацію до соціальної дії, а також підвищують усвідомлення власного внеску в розвиток спільноти, водночас зростає відчуття приналежності, що є ключовими компонентом соціального благополуччя.

Крім того, результати порівняльного аналізу можна пояснити через концепції соціальної ідентичності та колективної ефективності. Так як перший феномен засновується на належності до певної групи, що визначає сприйняття власного «я» через призму групових характеристик. А другий - колективна ефективність — говорить про віру членів групи у спроможність колективу досягати спільних цілей, що підвищує мотивацію до співпраці і соціальної взаємодії.

Отже, таке організаційне середовище, що сприяє згуртованості, створює психологічно безпечне та підтримуюче поле, стимулює соціальну активність, підвищує задоволеність відносинами і загальний рівень соціального благополуччя можна назвати процвітаючим, а тому, його працівників також. Це підкреслює важливість розвитку корпоративної культури, яка зміцнює не тільки соціальні зв'язки, але й формує відповідальність загальної діяльній ролі як організації, так і суспільства загалом.

Таблиця 2.7.

Результати порівняльного аналізу (t-критерій Ст'юдента)

Independent Samples T-Test

		Statistic	df	p
Задоволеність власним життям	Student's t	-0.1972	63.0	0.844
Невдоволеність собою	Student's t	1.3668	63.0	0.177
Задоволеність відносинами з іншими	Student's t	1.7697 ^a	63.0	0.082
Загальний рівень задоволеності	Student's t	0.0173 ^a	63.0	0.986
Соціальне прийняття	Student's t	-0.0755	63.0	0.940
Соціальна актуалізація	Student's t	4.5234	63.0	<.001
Узгодженість з суспільством	Student's t	1.7738	63.0	0.081
Соціальний внесок	Student's t	2.9005	63.0	0.005
Соціальна інтеграція	Student's t	4.0388	63.0	<.001
Загальний показник рівня соціального благополуччя	Student's t	4.3737	63.0	<.001
Професійно-фокусовані позитивні емоції (P)	Student's t	-0.7202	63.0	0.474
Професійна залученість (E)	Student's t	-0.5347	63.0	0.595
Професійні відносини (R)	Student's t	0.5442	63.0	0.588
Професійний сенс (M)	Student's t	-0.0274	63.0	0.978
Професійні досягнення (A)	Student's t	0.9334	63.0	0.354
Професійне процвітання (PERMA)	Student's t	-0.0546 ^a	63.0	0.957
Професійно-фокусовані негативні емоції (N)	Student's t	-1.3066	63.0	0.196
Здоров'я (H)	Student's t	0.3543	63.0	0.724
Професійна самотність (Lon)	Student's t	-0.5753	63.0	0.567

Note. $H_a: \mu_1 \neq \mu_2$

^a Levene's test is significant ($p < .05$), suggesting a violation of the assumption of equal variances

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

Отже, було здійснене емпіричне дослідження процвітання працівників на робочому місці, яке показало загальну картину психологічного, когнітивного та

соціального благополуччя у різних вибірках. Перша особливість, що була виділена - загальна вибірка має перевагу середніх та низьких рівнів за більшістю показників. Однак, уваги заслуговує показник професійних відносин, що виступає найміцнішою складовою професійного благополуччя навіть на фоні домінування інших низьких показників. Друга особливість була виділена у вибірці осіб з однієї організації, а саме: навіть за умов переважання низьких та середніх результатів по більшості шкал, ми спостерігали високий рівень професійних відносин, що говорить про те, як соціальна підтримка, якість контактів, незважаючи на інші фактори, стають опорою та залишаються сильною стороною одної організації. Однак нерівномірність можливостей розвитку може вплинути на подальші успіхи та відчуття значимості. Третя особливість була виділена у осіб з різних організацій, де в їх характеристиці переважають низькі рівні за ключовими показниками професійного, когнітивного та соціального благополуччя. Це дає нам зрозуміти, що існують певні труднощі в системі, соціальною інтеграцією та підтримкою з боку колег. Щодо когнітивних аспектів – переважають середні рівні задоволеності життям та міжособистісними стосунками, однак певна частка вибірки має внутрішні конфлікти, невдоволення та розчарування. З цього випливає, що для покращення ситуації, необхідно посилити соціальну підтримку та якість професійних відносин, створюючи рівномірні можливості розвитку.

Кореляційний аналіз підтвердив, що високий рівень задоволеності життям пов'язаний із гармонійним розвитком ключових компонентів процвітання на робочому місці. За порівняльним аналізом стало зрозумілим, що працівники однієї організації мають вищі показники соціальної актуалізації, інтеграції, внеску та загального соціального благополуччя порівняно з працівниками з різних організацій, що свідчить про важливий вплив організаційного середовища на соціальну ідентичність, мотивацію, відчуття згуртованості та єдності.

Таким чином, емпіричне дослідження підтверджує, що особливості процвітання працівників на робочому місці визначаються комплексною взаємодією професійних, когнітивних та соціальних чинників, а ефективна

організаційна підтримка уможлиблює суттєве покращення життя і продуктивності працівників.

ВИСНОВКИ

1. Охарактеризовано поняття процвітання та основні підходи до його вивчення. Процвітання – феномен з багатовимірною структурою, що включає не лише відсутність негативних переживань та хвороб, а, передусім, цілісний стан особистості, що охоплює як суб'єктивні відчуття щастя та задоволеності життям, так і об'єктивні досягнення, внутрішній баланс, самореалізацію та міцні соціальні зв'язки. Основні підходи до вивчення процвітання представлені двома ключовими традиціями: евдемоністичною та гедоністичною. Евдемоністичний підхід (К. Рифф, Р. Райан, Е. Десі, А. Вотермен) акцентує увагу на розвитку внутрішнього потенціалу людини, її самореалізації, пошуку та сенсовності життя, автономії та гармонійному функціонуванні особистості. Гедоністичний підхід (Н. Бредберн, Е. Дінер), навпаки, фокусується на отриманні задоволення, мінімізації страждань і максимізації позитивних емоцій. Наше дослідження було засноване на поєднанні цих підходів (Р. Райан та Е. Десі), розглядаючи їх як взаємодоповнюючі, підкреслюючи, що справжнє процвітання включає як емоційне задоволення, так і особистісний розвиток, реалізацію потенціалу та відчуття сенсу життя.

2. Розкрито особливості процвітання на робочому місці. Визначено, що процвітання працівників - це стан оптимального психологічного, емоційного та соціального благополуччя, що дозволяє людині максимально реалізовувати власний потенціал у професійній діяльності. Ключовими характеристиками процвітання виступають позитивні емоції, залученість у роботу, якісні міжособистісні стосунки, відчуття сенсу та досягнення. Тобто, особливості процвітання проявляються у відчутті змістовності роботи, можливості професійного зростання, розвитку компетентностей, автономії у прийнятті рішень, досягненні поставлених цілей і формуванні міцних, підтримуючих стосунків у колективі. Важливими умовами є також відповідність корпоративної культури особистим цінностям працівника, підтримка ментального здоров'я, профілактика вигорання, забезпечення балансу між роботою та особистим життям, а також можливості для підвищення кваліфікації.

3. Емпірично досліджено особливості процвітання працівників на робочому місці. Описано загальний рівень психологічного, когнітивного та соціального благополуччя у різних вибірках, роль професійних відносин як ключового чинника професійного добробуту, вплив організаційного середовища на соціальну інтеграцію та мотивацію працівників, а також нерівномірність можливостей розвитку як фактор, що може обмежувати подальші успіхи і відчуття значимості.

4. Відповідно, зроблені висновки та узагальнення вказують на те, що професійні відносини є найміцнішою складовою процвітання на робочому місці, що виступає опорою навіть за умов загального домінування середніх та низьких показників добробуту. Соціальна підтримка та якість контактів у межах однієї організації сприяють підвищенню рівня соціального благополуччя, згуртованості та мотивації працівників, що має позитивний вплив на їхнє загальне процвітання. Нерівномірність можливостей розвитку в організаціях може стати перешкодою для подальшого професійного зростання та формування відчуття власної значущості. Щодо працівників, які належать до різних організацій, вони частіше відчують труднощі у соціальній інтеграції та підтримці, що негативно впливає на їх когнітивне та соціальне благополуччя. Високий рівень задоволеності життям корелює з гармонійним розвитком ключових компонентів процвітання, підкреслюючи важливість комплексного підходу до підтримки працівників. Організаційне середовище має суттєвий вплив на соціальну ідентичність, мотивацію та відчуття єдності працівників, що сприяє їхньому загальному процвітання та продуктивності. Таким чином, посилення соціальної підтримки, покращення якості професійних відносин та забезпечення рівномірних можливостей розвитку у межах організації підвищить рівень процвітання працівників, що забезпечуватимете не лише покращення їх добробуту, а й підвищення ефективності їхньої діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гедонізм // Енциклопедія сучасної України [Електронний ресурс] / гол. ред. І. М. Дзюба та ін. – Київ : Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2001–2024. – Режим доступу: <https://esu.com.ua/article-28948>
2. Данильченко Т. В. Суб'єктивне соціальне благополуччя: психологічний вимір. – Чернігів : Десна Поліграф, 2016. – 544 с.
3. Данильченко Т. В., Козіна З. А. Суб'єктивне соціальне благополуччя як психологічне явище // Психологічні перспективи. – 2016. – Вип. 28. – С. 93–107. – Режим доступу: file:///C:/Users/%D0%BC%D0%B0%D1%88%D0%B0/Downloads/Subjective_Social_Well-being_as_a_Psychological_Ph.pdf
4. Евдемонізм / С. О. Кисельов // Енциклопедія сучасної України [Електронний ресурс] / ред. кол. : І. М. Дзюба, А. І. Жуковський, М. Г. Железняк [та ін.] ; НАН України, НТШ. – Київ : Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2009. – Режим доступу: <https://esu.com.ua/article-18577>
5. Лавриненко Д. Короткий багатовимірний опитувальник професійного процвітання «PERMA-профайлер на робочому місці»: адаптація методики та її психометричні показники // Наукові інновації та передові технології. – 2024. – № 9(37). – Режим доступу: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-9\(37\)-1163-1175](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-9(37)-1163-1175)
6. Огнєв В. А., Чухно І. А. Соціальне благополуччя та інтегральні індекси його оцінки : метод. вказ. до практ. заняття для студентів спеціальностей 222 «Медицина», 228 «Педіатрія» з дисципліни «Соціальна медицина, громадське здоров'я» (Громадське здоров'я) / упоряд. В. А. Огнєв, І. А. Чухно. – Харків : ХНМУ, 2020. – 20 с.
7. Преамбула до Конституції Всесвітньої організації охорони здоров'я, затверджена на Міжнародній конференції з питань охорони здоров'я, Нью-Йорк, 19–22 червня 1946 року; підписана 22 липня 1946 року представниками 61 країни; введена в дію 7 квітня 1948 року // Архівні документи Всесвітньої організації охорони здоров'я. – № 2. – С. 100.

8. Савченко О. В., Калюк О. О. Професійне процвітання як психологічний феномен: теоретичний аналіз // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2022. – Т. 9, № 2. – С. 60–67. – Режим доступу: <http://orgpsyjournal.in.ua/index.php/ojep/article/view/334/273>
9. Савченко О. В., Лавриненко Д. Г. Шкала оптимістичного стану: адаптація методики та її психометричні показники // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: психологія. – 2023. – № 2. – С. 10–16. – Режим доступу: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.2.2>
10. Титаренко Т. М. Щастя, здоров'я, благополуччя: досягнення недосяжного // Ракурси психологічного благополуччя особистості: збірник тез доповідей 19 Всеукраїнського науково-практичного семінару, 9 червня 2017 р., Ніжин / Т. М. Титаренко та ін. (ред.). – Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя, 2017.
11. У 2024 році середня тривалість робочого тижня в ЄС становила 36 годин: список [Електронний ресурс] // Delo.ua. – 2025. – Режим доступу: <https://delo.ua/news/u-2024-roci-serednya-trivalist-robocogo-tiznya-v-jes-stanovila-36-godin-spisok-446648/>
12. Четверик-Бурчак А. Г. Опис та адаптація опитувальника «шкала соціального благополуччя» К. Кіза // Вісник Харківського національного університету. – 2014. – № 1099. – С. 28–33.
13. Abramson L. Y., Seligman M. E. P., Teasdale J. D. Learned helplessness in humans: Critique and reformulation // Journal of Abnormal Psychology. – 1978. – Vol. 87, no. 1. – P. 49–74.
14. Bakker A. B., Demerouti E. Job demands-resources theory // Wellbeing: A complete reference guide. Vol. III / eds. P. Y. Chen, C. L. Cooper. – Wiley-Blackwell, 2014. – P. 37–64.
15. Biswas-Diener R., Kashdan T. B., King L. A. Two traditions of happiness research, not two distinct types of happiness // The Journal of Positive Psychology. – 2009. – Vol. 4, no. 3. – P. 208–211.
16. Bradburn N. M. Reports on happiness: a pilot study of behavior related to mental health. – Chicago : Aldine Pub. Co., 1965. – 195 p.

17. Butler J., Kern M. L. The PERMA-Profil: A brief multidimensional measure of flourishing // International Journal of Wellbeing. – 2016. – Vol. 6, no. 3. – P. 1–48. – Режим доступа: <https://doi.org/10.5502/ijw.v6i3.526>
18. Corey L. M., Dhingra S. S., Simoes E. J. Change in level of positive mental health as a predictor of future risk of mental illness // American Journal of Public Health. – 2010. – Vol. 100, no. 12. – P. 2366–2371. – DOI: 10.2105/AJPH.2010.192245
19. Diener E. Introduction: The science of well-being: reviews and theoretical articles by Ed Diener // Social Indicators Research Series. – Dordrecht, 2009. – P. 1–10. – Режим доступа: https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6_1
20. Diener E. Subjective well-being // Psychological Bulletin. – 1984. – Vol. 95, no. 3. – P. 542–575. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
21. Diener E., Suh E. M., Lucas R. E., Smith H. L. Subjective well-being: three decades of progress // Psychological Bulletin. – 1999. – Vol. 125, no. 2. – P. 276–302. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
22. Sirgy M. J., et al. Does marketing activity contribute to a society's well-being? The role of economic efficiency // Journal of Business Ethics. – 2011. – Vol. 107, no. 2. – P. 91–102. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1030-7>
23. Eyles J. Quality of life and social well-being // The Dictionary of Human Geography / R. J. Johnston (ed.). – 3rd ed. – Oxford : Blackwell, 1986. – P. 193–194. – 480 р. – Режим доступа: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/book/10.1002/9780470670590>
24. Compton W. C., Smith M. L., Cornish K. A., Qualls D. L. Factor structure of mental health measures // Journal of Personality and Social Psychology. – 1996. – Vol. 71, no. 2. – P. 406–413. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.71.2.406>

25. Flourish: a visionary new understanding of happiness and well-being [Рецензія] // Choice Reviews Online. – 2011. – Vol. 48, no. 12. – P. 48–7217. – Режим доступу: <https://doi.org/10.5860/choice.487217>
26. Fredrickson B. L. The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions // American Psychologist. – 2001. – Vol. 56, no. 3. – P. 218–226. – Режим доступу: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
27. Ho H. C. Y., Chan Y. C. Flourishing in the Workplace: A One-Year Prospective Study on the Effects of Perceived Organizational Support and Psychological Capital // International Journal of Environmental Research and Public Health. – 2022. – Vol. 19, no. 2. – P. 922.
28. Huppert F. A. A new approach to reducing disorder and improving well-being // In E. Diener (Ed.), Perspectives on Psychological Science. – 2009. – P. 108–111.
29. Kahneman D. Thinking, fast and slow. – New York : Farrar, Straus & Giroux, 2013. – 499 p.
30. Keyes C. L. M. Why Flourishing? // In S. Joseph (Ed.), Positive Psychology in Practice: Promoting Human Flourishing in Work, Health, Education, and Everyday Life. – Springer, 2016. – P. 1–13.
31. King L. A., Napa C. K. What makes a life good? // Journal of Personality and Social Psychology. – 1998. – Vol. 75, no. 1. – P. 156–165. – Режим доступу: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.1.156>
32. Kraut R. Two conceptions of happiness // The Philosophical Review. – 1979. – Vol. 88, no. 2. – P. 167. – Режим доступу: <https://doi.org/10.2307/2184505>
33. Li X. Globalization and Social Well-being: Alternative Approach to Well-being Attainment and Measurement [Електронний ресурс]. – 2016. – 16 p. – Режим доступу: https://www.researchgate.net/publication/Globalization_and_Social_Well-being
34. McGregor I., Little B. R. Personal projects, happiness, and meaning: on doing well and being yourself // Journal of Personality and Social Psychology. – 1998.

– Vol. 74, no. 2. – P. 494–512. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.2.494>

35. Malone J. C., et al. Midlife Eriksonian psychosocial development: setting the stage for late-life cognitive and emotional health // *Developmental Psychology*. – 2016. – Vol. 52, no. 3. – P. 496–508. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1037/a0039875>

36. Mindset Reprogramado. Flourishing theory, authentic happiness and positive psychology [Электронный ресурс]. – 2024. – 7 p. – Режим доступа: <https://mindsetreprogramado.com/flourishing-theory-authentic-happiness>

37. Oxford handbook of happiness / ed. by I. Boniwell, S. A. David, A. C. Ayers. – Oxford : Oxford University Press, 2013. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199557257.001.0001>

38. Luthans F., et al. Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction // *Personnel Psychology*. – 2007. – Vol. 60, no. 3. – P. 541–572. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>

39. Raibley J. Happiness is not Well-being // *Journal of Happiness Studies*. – 2011. – Vol. 19. – P. 1–25. – Режим доступа: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10902-011-9279-8>

40. Rawls J. A Theory of Justice. – Oxford : Oxford University Press, 1971/1999. – 560 p.

41. Ryan R. M., Deci E. L. On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being // *Annual Review of Psychology*. – 2001. – Vol. 52, no. 1. – P. 141–166. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>

42. Ryan R. M., Deci E. L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being // *American Psychologist*. – 2000. – Vol. 55, no. 1. – P. 68–78. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.68>

43. 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, no. 6. – P. 1069–1081. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
44. Ryff C. D. Psychological well-being revisited: advances in the science and practice of eudaimonia // *Psychotherapy and Psychosomatics*. – 2014. – Vol. 83, no. 1. – P. 10–28. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1159/000353263>
45. Seligman M. E. P., Csikszentmihalyi M. Positive psychology: An introduction // *American Psychologist*. – 2000. – Vol. 55, no. 1. – P. 5–14.
46. Seligman M. E. P. Positive Psychology and Positive Interventions [Электронный ресурс] : The Tanner Lectures on Human Values, University of Michigan, October 7, 2010. – 2010. – 27 p. – Режим доступа: <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=4a79b4e70eaeef1ac1f2039a1b33e302db771b7f6>
47. Seligman M. E. P. Flourish: a visionary new understanding of happiness and well-being. – New York : Free Press, 2012. – 349 p.
48. Seligman M. E. P. Helplessness: on depression, development, and death. – San Francisco : W. H. Freeman, 1975. – 250 p.
49. Telfer E. Happiness. – New York : St. Martin's Press, 1980. – 160 p.
50. Veenhoven R. World database of happiness: example of a focused «findings archive» [Электронный ресурс]. – 2011. – 19 p. – Режим доступа: http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/42312/ssoar-2011-veenhoven-World_database_of_happiness_example.pdf?sequence=1
51. Waterman A. S. Personal expressiveness: Philosophical and psychological foundations // *Journal of Mind and Behavior*. – 1990. – Vol. 11, no. 1. – P. 47–74.
52. Waterman A. S. Two conceptions of happiness: contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment // *Journal of Personality and Social Psychology*. – 1993. – Vol. 64, no. 4. – P. 678–691. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678>

53. Waterman A. S., Schwartz S. J., Conti R. The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation // Journal of Happiness Studies. – 2006. – Vol. 9, no. 1. – P. 41–79. – Режим доступа: <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9020-7>

54. The Workplace PERMA-Profil. Peggy Kern's website [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.peggykern.org/uploads/5/6/6/7/56678211/workplace_perma_profiler_102014.pdf

ДОДАТКИ

Додаток А

Отметка времени	1. Як часто ви відчуваєте, що просуваєтесь у до	2. Як часто на роботі ви поглинаєтеся тим, що р
13.03.2025 15:11:06	6	9
13.03.2025 20:14:45	10	10
13.03.2025 21:06:54	9	10
13.03.2025 22:19:22	4	10
13.03.2025 23:08:57	10	9
15.03.2025 22:17:03	5	5
15.03.2025 23:31:54	10	10
16.03.2025 18:42:12	1	2
16.03.2025 22:54:38	5	8
16.03.2025 23:31:10	2	5
17.03.2025 0:55:21	6	8
18.03.2025 10:31:33	10	10
18.03.2025 10:32:47	7	5
18.03.2025 10:43:40	6	7
18.03.2025 14:00:25	8	6
19.03.2025 22:37:41	5	5
21.03.2025 15:55:17	10	10
13.04.2025 21:33:32	0	3
13.04.2025 21:37:36	7	9
13.04.2025 21:50:27	5	8
14.04.2025 12:43:15	8	10
14.04.2025 13:14:58	7	9
14.04.2025 13:19:25	8	7
14.04.2025 13:26:47	0	8
14.04.2025 13:37:05	7	8
14.04.2025 16:49:13	7	10
14.04.2025 17:33:17	10	8
14.04.2025 17:42:39	5	9
14.04.2025 21:51:45	7	5
15.04.2025 9:21:05	6	8

Посилання на повну таблицю:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1wNThYdf2n0PBi_4sDVpkE7eIV5GJwi6ybI CCp4RiXhc/edit?usp=sharing

[illegible]

		Задоволеність власним життям	Загальний рівень задоволеності	P	E	R	M	A	H
H	Pearson's r	0.522***	0.592***	0.410**	0.210	0.548**	0.467**	0.414**	—
	df	63	63	63	63	63	63	63	—
	p-value	<.001	<.001	<.001	0.093	<.001	<.001	<.001	—

Note. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

		Соціальна інтеграція	Lon	Задоволеність відносинами з іншими
Соціальна інтеграція	Pearson's r	—		
	df	—		
	p-value	—		
Lon	Pearson's r	-0.345**	—	
	df	63	—	
	p-value	0.005	—	
Задоволеність відносинами з іншими	Pearson's r	0.408***	-0.110	—
	df	63	63	—
	p-value	<.001	0.381	—

Note. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

		Узгодженість з суспільством	Невдоволеність собою, розчарування в житті
Узгодженість з суспільством	Pearson's r	—	
	df	—	
	p-value	—	

		Узгодженість з суспільством	Невдоволеність собою, розчарування в житті
Невдоволеність собою, розчарування в житті	Pearson's r	0.364**	—
	df	63	—
	p-value	0.003	—

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Додаток В

		P	Задоволеність власним життям
P	Pearson's r	—	
	df	—	
	p-value	—	
Задоволеність власним життям	Pearson's r	0.692**	—
	df	11	—
	p-value	0.009	—

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

		Lon	Задоволеність власним життям	Соціальне прийняття
Lon	Pearson's r	—		
	df	—		
	p-value	—		
Задоволеність власним життям	Pearson's r	- 0.684**	—	
	df	11	—	
	p-value	0.010	—	
Соціальне прийняття	Pearson's r	- 0.774**	0.800**	—
	df	11	11	—
	p-value	0.002	0.001	—

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

		Соціальна інтеграція	Задоволеність відносинами з іншими	Загальний рівень задоволеності
Соціальна інтеграція	Pearson's r	—		
	df	—		
	p-value	—		
Задоволеність відносинами з іншими	Pearson's r	0.698**	—	
	df	11	—	
	p-value	0.008	—	
Загальний рівень задоволеності	Pearson's r	0.705**	0.847***	—
	df	11	11	—
	p-value	0.007	<.001	—

Note. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

		A	Соціальна актуалізація
A	Pearson's r	—	
	df	—	
	p-value	—	
Соціальна актуалізація	Pearson's r	0.810***	—
	df	11	—
	p-value	<.001	—

Note. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Correlation Matrix

		Загальний рівень задоволеності	P	R	M	A	H
Загальний рівень задоволеності	Pearson's r	—					
	df	—					
	p-value	—					
P	Pearson's r	0.605***	—				
	df	50	—				
	p-value	<.001	—				
R	Pearson's r	0.597***	0.480***	—			
	df	50	50	—			
	p-value	<.001	<.001	—			
M	Pearson's r	0.506***	0.605***	0.556***	—		
	df	50	50	50	—		
	p-value	<.001	<.001	<.001	—		
A	Pearson's r	0.593***	0.552***	0.486***	0.602***	—	
	df	50	50	50	50	—	
	p-value	<.001	<.001	<.001	<.001	—	
H	Pearson's r	0.661***	0.393**	0.567***	0.513***	0.439**	—
	df	50	50	50	50	50	—
	p-value	<.001	0.004	<.001	<.001	0.001	—

Correlation Matrix

		Загальний рівень задоволеності	P	R	M	A	H
Note. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001							
		A	Невдоволеність собою, розчарування в житті		Узгодженість з суспільством		
A	Pearson's r	—					
	df	—					
	p-value	—					
Невдоволеність собою, розчарування в житті	Pearson's r	- 0.513***			—		
	df	50			—		
	p-value	<.001			—		
Узгодженість з суспільством	Pearson's r	-0.155	0.479***		—		
	df	50	50		—		
	p-value	0.273	<.001		—		

Note. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Задоволеність відносинами з іншими			H
Задоволеність відносинами з іншими	Pearson's r	—	
	df	—	
	p-value	—	
H	Pearson's r	0.447***	—

A	Невдоволеність собою, розчарування в житті	Узгодженість з суспільством
df	50	—
p-value	<.001	—

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$