

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему:

**Психологічні ресурси особистості як чинники професійного
благополуччя працівників сфери ІТ**

Здобувача (ки) 2 курсу ПМ-232
групи
Спеціальності 053 Психологія
Освітньо-професійна програма
Клінічна психологія
Кочубея Є.В.
(прізвище та ініціали)
Керівники
к.психол.н., доц.
Трофімова Д.О.
д.мед.н., проф.
Ситник С.І.
(вчене звання, науковий ступінь, прізвище та
ініціали)

Робота рекомендована до захисту
рішенням кафедри клінічної психології та кафедри соціальної психології

Протокол № 10 від « 23 » червня 2025р.

Зав. кафедри клінічної психології

Д.психол.н., с.н.с., Лисенко І.П.
підпис (наукова ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

Зав. кафедри соціальної психології

к.психол.н., Трофімова Д.О.
підпис (наукова ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ I ТЕОРЕТИЧНИЙ ОГЛЯД ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ТА ПСИХОЛОГІЧНИХ РЕСУРСІВ ОСОБИСТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ІТ.....	10
1.1. Професійне благополуччя працівників: концептуальні основи.....	10
1.2. Роль корпоративного середовища у формуванні благополуччя.....	19
1.3. Психологічні ресурси як чинники благополуччя.....	24
1.4. Взаємозв'язок психологічних ресурсів і благополуччя.....	35
1.5. Актуальність обраної моделі для ІТ-середовища.....	42
Висновки до розділу I.....	43
РОЗДІЛ II МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПОБУДОВИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ.....	46
2.1. План та етапи дослідження.....	46
2.2. Опис методик дослідження.....	48
2.3. Характеристика вибірки.....	55
Висновки до розділу II.....	61
РОЗДІЛ III. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОКРАЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ІТ.....	63
3.1. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження.....	63
3.2. Практичні рекомендації щодо покращення професійного благополуччя працівників сфери ІТ.....	91
3.3. План тренінгу, що спрямований на покращення професійного благополуччя через розвиток особистісних психологічних ресурсів.....	97
Висновки до розділу III.....	101
ВИСНОВКИ.....	103
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	107
ДОДАТКИ.....	118

АНОТАЦІЯ

У дипломній роботі досліджуються психологічні ресурси особистості як чинники професійного благополуччя працівників ІТ-сфери. Теоретичний аналіз охоплює сучасні підходи до розуміння благополуччя, психологічного капіталу, копінгових стратегій, усвідомленості, особистісних рис, а також враховує контекст середовища ІТ організацій. Емпіричне дослідження проводиться на вибірці з 85 працівників ІТ-компаній із використанням методик PF-W, PCQ-12, CAMS-R, Mini-COPE та BFI-10. Результати показують, що психологічний капітал, оптимізм, сумлінність і доброзичливість є значущими предикторами професійного благополуччя, тоді як невротизм має негативний вплив. Усвідомленість та адаптивні копінгові стратегії мають позитивні кореляції з благополуччям. Працівники технічних команд демонструють нижчі показники благополуччя порівняно з іншими. Пропонується тренінгова програма для розвитку психологічних ресурсів працівників ІТ-сфери.

Ключові слова: професійне благополуччя, психологічний капітал, усвідомленість, копінг-стратегії, організаційна психологія.

ВСТУП

Обґрунтування актуальності теми.

Сучасний світ є надзвичайно швидким і динамічним. 2,4 мільйони років людина витратила на те, щоб навчитись видобувати вогонь і використовувати його для приготування їжі. Але лише 66 років пройшло від першого польоту до першого кроку людини на місяць. Смартфони з'явилися на початку 2000-х років, сьогодні - це майже абсолютна диджиталізована копія людини, в якій є всі персональні дані, фінанси, стосунки, будь-що. Поява штучного інтелекту по рівню співставимого з людиною прогнозують на другу половину 21-го сторіччя (Roser, 2023). Технології, що самі по собі оновлюються по кілька разів на рік, пришвидшили і всі інші процеси людства. ІТ бізнеси і їхні працівники є тими, хто безпосередньо своїми інтелектом і руками створюють це стрімке сьогодення.

Український ІТ сектор не виключення. В межах останнього десятиліття, до повномасштабного вторгнення Росії в Україну, ІТ-галузь зростала з року в рік не менш ніж на 20% (Лісік & Моряк, 2023). При таких темпах росла і конкуренція на ринку праці. Наріжним каменем, по якому кандидати оцінювали потенційних роботодавців, став не лише рівень заробітної платні, а й те, наскільки "мені комфортно в цій компанії", наскільки там "мій дух", наскільки "мені подобається працювати з цими колегами", які бонуси, і подібні речі. Українські ІТ-бізнеси вкладали гроші в розвиток і побудову кар'єрних планів для працівників, мотиваційні пакети, офісну інфраструктуру, що мала бути придатною не лише для роботи, а й для відпочинку та нетворкінгу. Окремі бізнеси навіть інвестували в такий стратегічний інструмент управління, як Corporate Social Responsibility (CSR). Таким чином виник стимул в деяких

ІТ-компаніях на впровадження функції, що опікується благополуччям працівників в організації (organizational well-being) (Gorgenyi-Hegyess at al., 2021).

Робота в ІТ-секторі комбінує в собі багато стресових факторів: високий темп оновлення технологій, що тягне за собою потребу в постійному навчанні, змінах та адаптації, робота над критичними системами, що несе високу відповідальність, обмежені строки реалізації замовлень клієнтів для збереження їхньої конкурентоспроможності, робота під час світової економічної кризи, робота в умовах війни (для Українців), а також висока турбулентність з наявністю і скорочення нових замовлень.

У контексті описаного як зовнішнього, так і внутрішнього середовища будь-якої ІТ-компанії дослідження благополуччя працівників в ІТ організаціях є надзвичайно актуальним. Ясність у взаємозв'язках між благополуччям та особистісними ресурсами співробітників, таких як копінгові стратегії боротьби зі стресом, психологічний капітал, самоусвідомленість та ключові персональні характеристики, може допомогти ІТ-компаніям розробити і впровадити практичні інструменти підтримки та розвитку персоналу, що буде не лише підтримувати їхню продуктивність, залученість і мотивацію на високому рівні, а ще й зменшувати ймовірність відтоку кадрів (Gallup, 2022).

Теоретико-методологічна основа дослідження.

Благополуччям в організаціях цікавляться спеціалісти з підрозділів Human Resource Management або управління персоналом, соціальні психологи, представники організаційної психології, та інші.

Едвін Лок (1976) одним з перших описав концепцію, схожу по своєму наповненню на професійне благополуччя - job satisfaction. Пізніше Ед Дінер (1984) ввів термін суб'єктивного благополуччя і розробив його три-складову модель. Окрім інших, подальший розвиток концепції

благополуччя пов'язаний із позитивною психологією, започаткованою Селігманом і Чиксентмігаї (2000).

В галузі організаційної психології Фред Лутанс (2004) запропонував концепцію психологічного капіталу (PsyCap), який включає надію, оптимізм, ефективність та резильєнтність. У вітчизняному середовищі тематика професійного благополуччя досліджується такими вченими, як Карамушка Л. М. (2023), Пахоль Б.Є. (2018), Войтенко О.В. (2023), а також Милославська О.В., Гуляєва О.В., Полтавська К. (2024).

Основними напрямками сучасних досліджень є багатовимірне благополуччя (наприклад, моделі PERMA та PF-W), вплив психологічних ресурсів (копінгові стратегії, риси особистості, усвідомленість) на благополуччя, а також роль корпоративного середовища (лідерство, культура, work-life balance). В межах даного дослідження ми спираємося на підхід Селігмана та Чиксентмігаї (2000), адаптований Дональдсонами (2020), що інтегрує емпіричні дослідження з практичними інструментами, такими як корпоративні тренінги з благополуччя.

Об'єкт: професійне благополуччя працівників у сфері ІТ.

Предмет: вплив психологічних ресурсів особистості (психологічного капіталу, копінгових стратегій, усвідомленості, рис особистості) на рівень професійного благополуччя працівників сфери ІТ.

Мета: дослідити вплив психологічних ресурсів особистості (психологічного капіталу, копінгових стратегій, усвідомленості, рис особистості) на рівень професійного благополуччя працівників сфери ІТ.

Завдання дослідження:

1. Провести теоретичний аналіз наукових джерел та літератури.
2. Розробити план емпіричного дослідження.
3. Провести збір даних працівників ІТ компаній.

4. Провести статистичний аналіз та інтерпретацію даних з метою виявлення взаємозв'язку.
5. Розробити практичні рекомендації та тренінг, спрямований на покращення професійного благополуччя через розвиток особистісних психологічних ресурсів.

Методи дослідження.

Теоретичні методи дослідження: аналіз, порівняння, систематизація та узагальнення науково-методичної літератури.

Емпіричні методи дослідження: анкетування з використанням англomовних методик, так як дослідження проводиться у глобальній ІТ організації, де працівники з різних країн володіють англійською мовою на рівні intermediate та вище. Використані методики: Positive functioning at work (PF-W), Brief COPE, Psychological Capital Questionnaire (PCQ), Cognitive and Affective Mindfulness Scale - Revised (CAMS-R) та BFI-10, а також авторська анкета визначення соціальних та демографічних характеристик респондентів.

Статистичні методи: описова статистика; порівняльна статистика; кореляційний аналіз із подальшою якісною інтерпретацією та змістовим узагальненням отриманих результатів, регресійний та факторний аналізи.

Характеристика вибірки.

У межах емпіричного етапу дослідження було опитано 85 працівників ІТ-сфери різних компаній, серед яких були як технічні спеціалісти, так і аналітики, керівники команд, менеджери проектів, а також інших (підтримуючих) ролей в компанії. Вибірка охоплювала респондентів різного віку, статі та професійного досвіду, що дозволило отримати різноманітні дані та провести порівняльний аналіз окремих груп за організаційною належністю та посадовими ролями. Така структура

вибірки сприяла вивченню психологічних ресурсів у широкому контексті сучасного ІТ-середовища.

Дослідницькі питання:

1. Який взаємозв'язок між психологічними ресурсами особистості (психологічний капітал, копінгові стратегії, усвідомленість, риси особистості) та рівнем професійного благополуччя працівників у глобальній ІТ-компанії?
2. Які психологічні ресурси є найбільш значущими предикторами професійного благополуччя в ІТ-сфері?
3. Як різні копінгові стратегії впливають на рівень професійного благополуччя працівників у глобальних ІТ-компаніях?
4. Яка роль психологічного капіталу (надія, оптимізм, резильєнтність, самоефективність) у підтримці професійного благополуччя?
5. Чи впливає рівень усвідомленості на рівень професійного благополуччя?
6. Які риси особистості є пов'язаними з вищим рівнем професійного благополуччя?
7. Чи існують відмінності у рівні професійного благополуччя залежно від стажу роботи, посади чи інших демографічних змінних?

Теоретична та практична значущість роботи:

Теоретична значущість дослідження полягає у формуванні концептуальної моделі взаємозв'язку психологічних ресурсів особистості з професійним благополуччям працівників ІТ-сфери. Розроблена модель інтегрує основні психологічні конструкти - психологічний капітал, копінгові стратегії, усвідомленість та риси особистості - у єдину систему,

що пояснює механізми формування та підтримки професійного благополуччя.

Практична значущість роботи полягає у формулюванні рекомендацій щодо розвитку психологічних ресурсів працівників та у розробці тренінгової програми, спрямованої на підвищення професійного благополуччя через розвиток ключових особистісних ресурсів.

РОЗДІЛ І ТЕОРЕТИЧНИЙ ОГЛЯД ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ТА ПСИХОЛОГІЧНИХ РЕСУРСІВ ОСОБИСТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ІТ

Метою даної роботи є дослідження феномену професійного благополуччя через призму особистості індивіда, а саме через суб'єктивне сприйняття свого добробуту в поєднанні з особистісними характеристиками, копінговими стратегіями, усвідомленістю та наявним психологічним капіталом.

1.1. Професійне благополуччя працівників: концептуальні основи

Основний термін об'єкту дослідження є слово англomовного походження *well-being*, що перекладається як благополуччя, добробут. Академічний тлумачний словник української мови визначає благополуччя як “життя в достатку й спокої; добробут, щастя”. Звернемося до філософії, як науки, що встановлює первинні, основні істини. Стенфордська енциклопедія філософії починає з того, що термін благополуччя часто використовується в сенсі, пов'язаному зі здоров'ям (Crisp, 2021). Зробимо перевірку цього твердження разом з головною інституцією, що опікується здоров'ям людей. В конституції Всесвітньої організації охорони здоров'я термін здоров'я визначено як “стан повного фізичного, психічного та соціального благополуччя, а не лише відсутність хвороб чи фізичних вад” (World Health Organization, 2025). Філософія ж дивиться на термін благополуччя широко - наскільки добре протікає життя людини, і оце "добре" є хорошим саме для цієї людини. Синонімом благополуччя є слово щастя (Crisp, 2021).

Ще давні грецькі філософи замислювались над тим, що таке благо для людини, і які вони, блага, є. Аристотель розглядав як найвище благо

з-поміж багатьох наявних в людини саме щастя (евдемонія). Філософ вважав, що щастя є не лише тривалим й гармонійним задоволенням, а також є “особливим видом самореалізації у розумно спрямованій діяльності, що супроводжується насолодою” (Арістотель, 2000). Ця концепція є основою сучасного евдемоністичного підходу, що фокусом уваги має змістовність життя, самореалізацію та довготривале психологічне здоров'я.

Інший грецький філософ, Арістіп, засновник гедонізму, головною метою життя ставив насолоду і миттєве задоволення, що було, свого роду, на противагу евдемонізму. Його підхід був більш орієнтований на фізичні та чуттєві задоволення (Шинкарук, 2002). Дана філософія заклала базис для другого сучасного підходу до дослідження благополуччя.

В науковій літературі сьогодення можемо помітити розподіл на ці два підходи:

1. Гедоністичний підхід, в якому увага сфокусована на задоволенні від життя, на більшій кількості позитивних емоцій і на меншій кількості негативних переживань.
2. Евдемоністичний підхід, що фокусом вважає важливість реалізації потенціалу особистості, саморозвитку та змістовності життя (Каргіна, 2019).

Харитинський А. (2021) виокремлює також третій підхід, що зосереджений на якості життя людей. Таке словосполучення також вживається як синонім благополуччя. Якість життя, як концепція, оперує благополуччям у ширшому значенні, ніж гедоністичні та евдемоністичні підходи і включає фізичні, психологічні та соціальні аспекти функціонування особистості.

Від того часу багато досліджень в науці проведено для того, щоб дослідити негативні аспекти життя людини, і мало, щоб окреслити і

виміряти щастя. Соціальні та поведінкові науковці починають частіше брати до уваги щастя в своїх роботах з 1973 року і пізніше, як згадує Ед Дінер. Відтоді в літературі розмірковують над тим, як і чому людина переживає своє життя в позитивному ключі, розглядаючи два аспекти: когнітивні реакції (оцінка, когнітивна складова) та афективні реакції (емоційна складова). У вжитку зустрічаються такі терміни, як щастя, задоволеність, моральний стан, позитивні емоції. Автор відзначає, що використання терміну "щастя" буде обов'язково мати нечіткий характер з багатьма тлумаченнями, бо його розповсюджено використовують в повсякденні. Сам Дінер (1984) використовує термін "суб'єктивне благополуччя" (subjective well-being), розглядаючи й підхід до його вимірювання.

Говорячи про суб'єктивне благополуччя, можна окреслити три ознаки. По-перше, воно є суб'єктивним, тобто належить досвіду індивіда. По-друге, в суб'єктивне благополуччя входять і позитивні виміри (на відміну від багатьох наукових показників, що відслідковують відсутність негативних чинників). Третє, вимірювання суб'єктивного благополуччя включає цілісний аналіз всіх сфер життя людини.

В тій же роботі, доволі значущій в даній сфері, на наш погляд, Дінер наводить підсумок аналізу можливих причин щастя, в якому він використав праці порядку 15 різних авторів і їхніх досліджень конкретної сфери життя людини. Коротко перерахуємо оглянуті ним причини:

1. Суб'єктивне задоволення (subjective satisfaction). Автор наголошує, що при спробі оцінити суб'єктивне благополуччя, дослідникам варто визначати, якою мірою суб'єктивне задоволення може бути причиною першого. Існують теорії, як от класичне обумовлення, що стверджують про прямий зв'язок між

об'єктивними зовнішніми умовами та щастям і без опосередкованості через усвідомлене суб'єктивне задоволення.

2. Дохід (income). Дохід не має зв'язку з щастям на рівні абсолютних цифр рівня цілої країни (наприклад, Японія не є більш щасливою за Індію). Є потреба в дослідженнях на рівні різних розрізів в межах країн. Ряд досліджень свідчать, що важливими є не лише купівельна спроможність або середній рівень доходу, а й загальний розподіл доходу, включаючи діапазон та відхилення.
3. Вік. Більшість результатів досліджень показують ріст рівня задоволення з віком, але є ознаки, що молоді люди переживають емоції більш гостро. Тобто молодіж відчуває вищі рівні радості, в той час як старші люди оцінюють своє життя загалом більш позитивно.
4. Гендер. Немає великої різниці у рівні щастя між гендерами.
5. Працевлаштування. Безробітні є більш невдоволеними ніж працевлаштовані. Окремо відмічається, що домогосподарки мають такий самий рівень щастя, що і люди з оплачуваною роботою. Також виявлено, що задоволеність роботою також впливає на суб'єктивне благополуччя.
6. Освіта. Немає значущої різниці між щастям людей з освітою і без. Хоча освіта може слугувати ресурсом, вона також створює вищі очікування і виявляє альтернативні варіанти життя.
7. Релігія. Дослідження надають різні результати - духовність як впливає так і не впливає на суб'єктивне благополуччя, в окремих результатах кореляція не виявлена взагалі.
8. Шлюб та сім'я. В багатьох дослідженнях шлюб та сім'я є сильним предиктором суб'єктивного благополуччя.

9. Соціальні контакти. Соціальна залученість часто має зв'язок з суб'єктивним благополуччям, але характер цього зв'язку не досліджено достатньо.
10. Особистість. Самоповага є одним із сильних предикторів суб'єктивного благополуччя. Внутрішній локус контролю також має позитивний вплив на рівень щастя. Екстраверсія корелює позитивно, а невротизм корелює негативно із відчуттям суб'єктивного благополуччя.
11. Інтелект. Рівень інтелекту, визначений IQ тестами, не пов'язаний із рівнем щастя. Кілька інших досліджень показують як позитивний, так і негативний зв'язок між суб'єктивним благополуччям та рівнем інтелекту.
12. Біологічний вплив. Суб'єктивний рівень здоров'я має сильний зв'язок із щастям.

Модель суб'єктивного благополуччя за Дінером є трискладовою і високий рівень щастя визначається, як: 1) часті позитивні емоції (positive affect), 2) відсутні або нечасті негативні емоції (negative affect), та 3) високий рівень задоволеності життям (life satisfaction), що є когнітивною складовою (Kim-Prieto, 2005).

Варто зазначити, що класичні гедоністичні моделі описують суб'єктивне благополуччя через саме задоволеність життям і відчуття щастя, позитивні і негативні емоції (Харитинський, 2022; Kim-Prieto, 2005; Bradburn, 1969). Розробляючи модель психологічного благополуччя, К. Ріфф звертає увагу, що сприяючі задоволеності життям явища не обов'язково призводять до психологічного благополуччя. Відходячи від гедоністичного підходу, авторка вважає, що життєві труднощі, переживання негативного і навіть травмивного характеру в деяких випадках можуть стимулювати підвищення психологічного благополуччя

особистості, і саме через глибше розуміння життя, через осмислення життєвих цілей та переформатування відносин з іншими людьми живе більш гармонійним чином (Ryff & Singer, 1996). В своїй теорії К. Ріфф розглядає психологічне благополуччя як складний конструкт, а саме такий, що відображає позитивне функціонування людини і складається з суб'єктивного відчуття задоволеності життям, реалізації власного творчого потенціалу, і є залежним від спілкування з оточенням та його якості. Далі ми перейдемо до евдемоністичних та змішаних моделей, адже вони, на нашу думку, є більш прикладними для сьогодення.

Селігман і Чиксентмігаї (2000) розробляють напрямок позитивної психології, що вони називають наукою позитивного суб'єктивного досвіду. Вчені покривають своєю діяльністю такі явища як благополуччя, задоволення, потік, щастя та надія, позитивні риси характеру (наприклад, твердість, мудрість, стійкість та креативність) та позитивні інституції (тобто організації, спільноти та суспільства, які сприяють громадам та громадянській відповідальності).

В своїй книзі Селігман (2004) пише, що може сформулювати визначення щасливого життя як таке, в якому проявлені якомога повніше і найчастіше індивідуальні достоїнства (їх автор наводить 24) у основних трьох сферах життя - робота, любов та виховання дітей - з метою досягнення найвищого духовного задоволення (це складний для перекладу термін, я б його описав як глибинне задоволення від залученості у важливу мені діяльність) та справжнього щастя. Оце духовне задоволення є важливим і визначається як таке, що людина відчуває, займаючись улюбленою справою, і вона зовсім не обов'язково супроводжується емоціями. Це те, що приносить нам глибоке задоволення від самої діяльності, поглинає нас цілком, і ми повністю розчиняємось у ньому, забуваючи про себе.

Тож з-поміж сучасних евдемоністичних моделей благополуччя варто детальніше розглянути саме PERMA-модель, що запропонував Мартін Селігман. Вона складається з п'яти ключових компонентів, які охоплюють основні аспекти життя людини:

1. Позитивні емоції (Positive Emotions): це здатність людини переживати радість, задоволення та інші позитивні почуття. Селігман наголошує, що позитивні емоції не лише покращують якість життя, а й сприяють побудові соціальних зв'язків і підвищенню стійкості до стресу.
2. Залученість (Engagement): глибока залученість у діяльність, яка приносить задоволення. Цей компонент тісно пов'язаний з концепцією "потoku" (flow), описаною Міхалом Чиксентмігаї, яка характеризує стан повного занурення в роботу або іншу діяльність. Цей стан навіть можна розцінювати як стан зміненої свідомості.
3. Міжособистісні стосунки (Relationships): якість соціальних зв'язків, підтримка з боку колег, друзів і сім'ї. Селігман підкреслює, що міцні стосунки є основою для емоційного і психологічного благополуччя.
4. Сенс або значення (Meaning): усвідомлення значущості своєї діяльності та життя в цілому. Люди, які відчують, що їхня робота або дії мають сенс, частіше відчують задоволення та мотивацію.
5. Досягнення (Accomplishment): здатність досягати поставлених цілей і відчувати самоповагу за свої успіхи.

Селігман (2018) погоджується, що набір підшкал "PERMA може бути виключним, але, звичайно, не вичерпним. Наприклад, здоров'я, життєздатність і відповідальність є кандидатами на додаткові елементи.

У контексті даної роботи більше підходить концепція Positive Functioning at Work (PF-W), яка акцентує увагу на важливості інтеграції благополуччя в професійне середовище. Дональдсони (2020) фактично розширюють модель PERMA. Схожим чином PF-W підхід зосереджується на таких ключових аспектах:

1. Фізичне здоров'я працівників: це включає підтримку фізичного стану через створення сприятливих умов праці, наприклад, доступ до медичних послуг, зручність робочих місць і заохочення здорового способу життя.
2. Емоційний стан: рівень емоційного благополуччя залежить від того, наскільки працівники відчують себе щасливими, спокійними та стійкими до стресу. Це включає підтримку психічного здоров'я через програми емоційної підтримки та навчання управлінню стресом.
3. Соціальні зв'язки: важливість якісних взаємовідносин на робочому місці, підтримка з боку колег та керівництва. Позитивна робоча атмосфера сприяє формуванню довіри та кооперації в команді.
4. Професійна задоволеність: це ступінь, до якого працівники задоволені своєю роботою, відчують значущість і мотивацію до виконання завдань.

Вважаємо за необхідне тут відмітити, що розкриття природи обраного об'єкту дослідження через такі аспекти наштовхує на думку щодо доречності включення у дослідження такої методики як шкала когнітивної та афективної усвідомленості. Ми висуваємо гіпотезу, що на суб'єктивну оцінку благополуччя впливає те, наскільки індивід усвідомлює свої стани. Поняття усвідомленості розкривається в наступному підрозділі.

Дональдсони додають до PERMA 4 елементи, а саме:

1. Фізичне здоров'я (Physical Health): біологічні активи здоров'я. Включають самооцінку здоров'я, що свідчить про важливість бути уважним і усвідомлювати власну історію здоров'я та звички щодо здоров'я.
2. Мислення (Mindset): налаштованість на майбутнє, мислення на зростання, наполегливість.
3. Середовище (Environment): просторово-часові елементи, такі як доступ до природного світла, природа поблизу місця роботи, фізична безпека на робочому місці.
4. Економічна безпека (Economic Security): сприйняття власної фінансової безпеки.

Повна модель представлена на Рис.1.1.

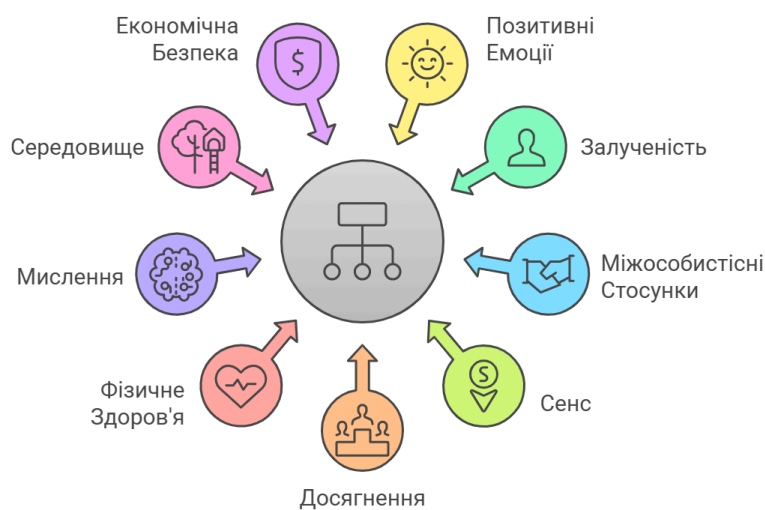


Рис.1.1. Компоненти позитивного функціонування на роботі

Ця концепція дозволяє не лише покращити індивідуальне благополуччя працівників, але й забезпечити високий рівень залученості та продуктивності. Інтеграція елементів Positive Functioning at Work в організаційний контекст сприяє побудові культури підтримки, що знижує

ризика вигорання, збільшує лояльність і сприяє досягненню стратегічних цілей компанії.

Таким чином, професійне благополуччя працівників можна розглядати через призму історичного розвитку концепції, від філософських витоків до сучасних емпіричних моделей, які інтегрують різні аспекти життя людини.

1.2. Роль корпоративного середовища у формуванні благополуччя

Корпоративне середовище є важливим чинником, що впливає на благополуччя працівників, оскільки воно визначає умови роботи, рівень соціальної підтримки та організаційну культуру. Дослідження підтверджують, що сприятливе корпоративне середовище допомагає підвищенню задоволеності працівників, зниженню рівня стресу та підвищенню продуктивності (Diener et al., 2018).

Організаційна культура є ключовим фактором формування професійного благополуччя. Культура підтримки, відкритої комунікації та довіри знижує рівень стресу та сприяє більшій залученості працівників (Schein, 2017). Компанії, що культивують культуру взаємопідтримки, демонструють нижчий рівень емоційного вигорання серед працівників (Edmondson, 2019).

Лідерський стиль безпосередньо впливає на психологічне благополуччя співробітників. Дослідження показують, що трансформаційне лідерство, яке акцентує увагу на розвитку працівників та створенні позитивного робочого клімату, сприяє вищому рівню мотивації та добробуту (Bass & Riggio, 2006). Натомість авторитарний стиль керівництва часто асоціюється з підвищеним рівнем стресу та незадоволеності роботою (Skakon et al., 2010).

Фізичні умови роботи, такі як освітлення, рівень шуму та можливість відпочинку, значно впливають на рівень стресу та

продуктивність працівників. Дослідження показують, що наявність природного освітлення у робочому просторі знижує рівень стресу та покращує концентрацію (Veitch, 2018). Крім того, ергономічні робочі місця сприяють зменшенню фізичного дискомфорту та підвищенню продуктивності (Dul & Ceylan, 2011).

Гнучкість графіку роботи та можливість підтримувати баланс між професійною та особистою діяльністю є важливими чинниками благополуччя. Дослідження показують, що політика work-life balance сприяє зниженню рівня вигорання та підвищенню задоволеності працівників (Kossek et al., 2014). Компанії, що надають працівникам можливість працювати за гнучким графіком або віддалено, демонструють вищий рівень продуктивності та лояльності співробітників (Allen et al., 2015).

Хоча організації ІТ-сектору України приділяють увагу задоволеності працівників, умови праці є доволі стресовими: високий темп оновлення технологій, що тягне за собою потребу в постійному навчанні, змінах та адаптації, робота над критичними системами несе високу відповідальність, обмежені строки реалізації замовлень клієнтів для збереження їхньої конкурентоспроможності створюють стресовий тиск, в той час як робота під час світової економічної кризи, робота в умовах війни (для Українців), а також висока турбулентність з наявністю і скорочення нових замовлень також мають деструктивний вплив на відчуття безпеки і загальний емоційний стан. Окремо варто підкреслити стрес, спричинений інформаційними технологіями (технострес) та перенасиченістю інформацією.

Пропонується оглянути, як професійне середовище такого роду, в якому існує індивід, співвідноситься із 9 категоріями позитивного функціонування на роботі. Звісно, організм-середовище є невіддільними, і

до даного аналізу ми додамо складову особистості. Проаналізуємо емоції, залученість, стосунки та сенс (Табл. 1.1).

Табл. 1.1.

Вплив середовища та особистості на позитивне функціонування на роботі (позитивні емоції, залученість, стосунки, сенс)

Категорія PF-W	Середовище	Індивід
Позитивні емоції	<ul style="list-style-type: none"> ● Значне психоемоційне навантаження. ● Нерівномірний емоційний клімат на різних проектах. ● Команда робота і стосунки з колегами можуть сприяти появі позитивних емоцій. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Особиста стресостійкість та інші психологічні ресурси впливають на те, які емоції має індивід щодо проекту, команди, роботодавця, і як їх проживає. ● IT-фахівці мають низький рівень емоційного інтелекту (Крижанівська, 2023).
Залученість	Організації вимагають високий рівень залученості.	Особистий інтерес індивіда до проекту та/чи технології впливає на залученість.
Міжособистісні стосунки	Більшість організацій сприяють формуванню і підтримці стосунків в командах.	Особистісні риси індивіда можуть впливати на якість міжособистісних стосунків.
Сенс	Відсутність чітких вимог та часті помилки можуть призвести до відчуття безглуздості роботи та емоційного виснаження.	<ul style="list-style-type: none"> ● Важливим є наявність особистого бачення сенсу в роботі і житті загалом. ● Психологічна стійкість дозволяє швидше відновлюватись після провалів.

Можна помітити, що високе психоемоційне навантаження в поєднанні з очікуваннями щодо високої залученості та періодами, коли чіткі вимоги відсутні, може мати негативний вплив на професійне благополуччя працівника, особливо, якщо індивід має свої обмежені здібності до стресостійкості. Натомість, варто відзначити, що більшість IT

роботодавців інвестують у розвиток та згуртованість команд, впроваджуючи інноваційні інструменти взаємодії, проводячи тренінги та тимбілдінги, а також часто приділяючи достатню увагу комунікації цілей. Складові досягнення, мислення та фізичне здоров'я представлені в Табл. 1.2.

Табл. 1.2.

Вплив середовища та особистості на позитивне функціонування на роботі (досягнення, мислення, фізичне здоров'я)

Категорія PF-W	Середовище	Індивід
Досягнення	<ul style="list-style-type: none"> Сама природа ІТ-сфери полягає в тому, що робота має результат - кінцевий продукт. ІТ організації виділяють багато ресурсів на розвиток співробітників. 	В ІТ-сфері працівники орієнтовані на досягнення успіху, виконання складних, але цікавих завдань, жадають інноваційних проектів (Заграй & Симовоник, 2022).
Мислення	ІТ організації виділяють багато ресурсів на розвиток співробітників, в тому числі - soft skills (мислення, взаємодія, комунікація).	Важливою є здатність індивіда до аналітичного, критичного, творчого, дизайн мислення.
Фізичне здоров'я	Сидячий спосіб життя, тривала робота за комп'ютером - численні психо-фізичні навантаження, проблеми зі здоров'ям (Дубініна, 2019).	Загалом стресостійкість та набір копінгових стратегій індивіда значно впливає на психо-фізичне здоров'я.

Персональна спрямованість на результат та інновації сприяє позитивному благополуччю в організаційному середовищі, яке на меті має основну задачу - надати реліз (release) працюючого функціоналу замовнику, що є наочним результатом зусиль індивіда.

Табл. 1.3.

Вплив середовища та особистості на позитивне функціонування на роботі (середовище, економічна безпека)

Категорія PF-W	Середовище (як ІТ-організація)	Індивід
Середовище (робоче фізичне середовище, як складова методики)	Віддалена робота, гнучкий робочий графік дають можливість мати більший доступ до свіжого повітря, для проведення часу на природі. Також ІТ організації пропонують сучасні офіси, що мають не лише якісні робочі місця, а й соціальні простори та зони відпочинку.	Власне бажання працювати у якісному середовищі, а також притаманні копінгіві стратегію мають вплив.
Економічна безпека	ІТ-індустрія характеризується високою динамічністю, що може створювати як можливості для кар'єрного зростання, так і ризики нестабільності. Наявність чітких трудових договорів, прозорих умов праці та гарантій зайнятості сприяє підвищенню економічної безпеки працівників. Турбулентність на ринку праці несе негативний вплив.	Особиста фінансова грамотність дозволяє ефективніше планувати своє майбутнє та дає стійкість до економічних коливань. Адаптивність важлива - здатність швидко адаптуватися до змін у професійному середовищі, сприяє підвищенню економічної безпеки індивіда.

Враховуючи постійну потребу в навчанні в рамках професії, організації мають фокус на розвитку софт скілів (soft skills) працівників. Такі навчальні програми, в особливості розвиток лідерів зсередини, формують мислення, чим сприяють покращенню професійного добробуту.

Сильною стороною методики Positive Functioning at Work є те, що вона має субшкали, які, буває, не беруть до уваги роботодавці - це фізичне здоров'я, середовище та економічна безпека (Табл. 1.2 та Табл. 1.3). Сидяча робота і довготривала робота за комп'ютером негативно впливають

благополуччя, а індивідуальні стратегії і стресостійкість можуть мати як позитивний, так і негативний вплив. Сучасні офіси мають якісне внутрішнє середовище, а гнучкий графік і віддалена робота дозволяють мати прогулянки на свіжому повітрі і фізичну активність серед дня, що, водночас, залежить від власних намірів індивіда. З однієї сторони, ІТ індустрія має сприятливі фінансові показники, проте особиста фінансова грамотність і адаптивність до мінливого сучасного світу можуть негативно впливати на відчуття економічної безпеки.

Можна помітити, що складова середовища, ІТ організації, хоч і має вплив на стрес, в той самий час пропонує багато аспектів, що є сприятливими для вищих рівнів професійного добробуту. Особистість же працівників має значущий вплив і це те, на що організації можуть впливати меншою мірою. Саме тому в даній роботі досліджуються психологічні ресурси особистості як чинники благополуччя.

1.3. Психологічні ресурси як чинники благополуччя

Спершу дослідники суб'єктивного благополуччя намагалися знайти зовнішні умови, які б робили життя людини щасливим. Наприклад, ще у 1967 році Вілсон у своїй статті "Кореляти декларованого щастя" детально описав, як різні демографічні фактори (вік, освіта, дохід тощо) пов'язані з рівнем благополуччя (Wilson, 1967). Але психологи почали визнавати, що зовнішні обставини насправді мають лише помірний вплив на те, як людина оцінює своє життя. Так, демографічні характеристики - стан здоров'я, рівень доходу, освіта чи навіть подружній статус - пояснюють тільки невелику частину різниці в рівні благополуччя серед людей. Ці фактори також є й доволі мінливими.

Дослідження все більше свідчать про інше: суб'єктивне благополуччя - це досить стабільна річ. Воно має здатність відновлюватись навіть після серйозних життєвих подій. Воно напряду пов'язане з

особистісними рисами, які залишаються незмінними або мало змінними впродовж життя. Тому не дивно, що багато науковців сьогодні звертають свій погляд саме в бік особистості (Diener et al., 2003).

Психологічні ресурси є ключовими детермінантами благополуччя працівників, оскільки вони впливають на здатність особистості адаптуватися до змін, долати стресові ситуації та зберігати емоційну рівновагу. Сучасна наука виділяє кілька ключових психологічних ресурсів, які формують основу для професійного та особистісного розвитку працівників.

Психосоціальні ресурси - це навички, переконання, таланти та індивідуальні фактори особистості, які впливають на те, як люди справляються зі стресовими подіями. Вони включають самооцінку, оптимізм, почуття панування і впливу на своє життя, активні навички додання (coping), соціальну підтримку та інші. Без них стрес може серйозно вплинути на психологічне благополуччя, на біологічну реакцію на стрес і, зрештою, в цілому на здоров'я (Taylor, 2011).

В даній роботі ми беремо до уваги такі психологічні ресурси особистості: надія, оптимізм, ефективність, резильєнтність (як методика Psychological Capital, PsyCap), копінгові стратегії (як методика Brief COPE), усвідомленість (у вигляді методики CAMS-R) та “Велика П’ятірка” рис особистості (методика BFI-10). Зупинимось детальніше на кожному ресурсі окремо.

Психологічний капітал (PsyCap) був розроблений Фредом Лутансом і його колегами (2004) як концепція, що інтегрує ключові позитивні психологічні ресурси для підвищення ефективності працівників. PsyCap базується на ідеї, що психологічні ресурси можуть бути розвинені та підсилені через навчання, тренінги та підтримку, і це, власне, може бути корпоративним інструментом. Головною особливістю PsyCap є його

зосередженість на зміцненні внутрішніх ресурсів працівників, які сприяють досягненню організаційних цілей і особистісному зростанню.

Психологічний капітал є багатоскладовий конструкт і визначається як позитивний психологічний стан розвитку індивіда, який характеризується: (1) впевненістю (самоефективність) в тому, що я можу брати на себе задачі та докладати необхідних зусиль для досягнення успіху у складних завданнях; (2) створення позитивного відношення (оптимізму) щодо досягнення успіху зараз і в майбутньому; (3) наполегливість у досягненні цілей, бачення підходів до виконання, і, якщо необхідно, формування нових шляхів до цілей (надія), щоб досягти успіху; і (4) коли виникають проблеми і негаразди, витримувати та пружно відновлюватись до попереднього і навіть до більш кращого стану (стійкість), щоб досягти успіху.

PsyCap складається з чотирьох компонентів:

1. Надія (Hope): сприяє встановленню реалістичних цілей та розробці шляхів їх досягнення навіть у складних умовах. Вона підвищує впевненість у можливості подолати труднощі.
2. Оптимізм (Optimism): передбачає позитивне очікування майбутнього та готовність знаходити можливості навіть у кризових ситуаціях.
3. Ефективність, самоефективність (Efficacy): відображає віру працівника у власні здібності виконати конкретне завдання. Цей компонент підвищує продуктивність і мотивацію.
4. Резильєнтність, стійкість (Resilience): характеризується здатністю швидко відновлюватися після стресових ситуацій, підтримуючи емоційну стабільність.

Далі ми надамо визначення і пояснимо наведені терміни саме з перспективи позитивної психології.

Як психологічний конструкт надія складається з трьох головних елементів: цілі, агент (може розумітись як воля або ж прагнення до отримання бажаного ефекту) та шляхи (що мають не лише прямі, а й альтернативні сценарії досягнення цілей). Іншими словами, надія складається з прагнення досягти успіху та здібності визначати і йти шляхами до цього успіху.

Стійкість, резильєнтність, визначається як здатність "відновлюватися" після труднощів, невизначеності, конфліктів, невдач або навіть позитивних змін, прогрес та збільшення відповідальності. Лутанс зазначає, спираючись на ряд досліджень, що резильєнтність росте завдяки успішному відновленню після стресових ситуацій, а також завдяки позитивним емоціям, якщо вони супроводжують перебіг подій.

Оптимізм, як і надія, повсякчас розповсюджене слово в нашій мові, але позитивна психологія має визначення і теоретичну базу за цим конструктом. Оптимісти приписують своїм внутрішнім причинам позитивні події, а зовнішнім чинникам - негативні події. Проте оптимізм - це не просто неконтрольований процес без критичної оцінки. Реалістичний оптимізм має в собі такі складові як те, що людина в змозі зробити, а що не в змозі в конкретній ситуації.

Ефективністю вважається переконання працівників про те, що вони здатні мобілізувати мотивацію, когнітивні ресурси чи свої дії, які потрібні для успішного виконання конкретного завдання. Вважається, що працівник може бути ефективним у цілому кластері задач, домені, професійній сфері чи області (Luthans et al., 2007).

Надія, оптимізм і ефективність в своїй формі поставлені на процес - постійно в тій чи іншій мірі (залежно від самої організації) використовуються в сфері ІТ. Окремо відзначимо важливість

резильєнтності, яка є ключовою для виживання в умовах частих змін у проєктах, скорочень чи релокацій.

Копінгові стратегії були вперше досліджені у 1980-х роках як частина концепції стрес-менеджменту, значну увагу яким приділяли Річард Лазарус та його колеги (Lazarus & Folkman, 1984). Вони вважали, що копінг є основою для адаптації людини до стресу та сприяє загальному благополуччю. Лазарус визначав копінг як "поведінкові зусилля, спрямовані на подолання зовнішніх або внутрішніх вимог, які розцінюються як надмірні або такі, що перевищують ресурси людини" (Lazarus & Folkman, 1984). У цьому підході стрес розглядається не як щось об'єктивно фіксоване, а як взаємодія між людиною та її середовищем, у якій особистість оцінює потенційні загрози і визначає, чи має вона ресурси для їх подолання. Якщо ситуація перевищує наявні ресурси, виникає стрес. Відтак, копінг розглядається як ключова відповідь на ці стресори - свого роду психологічна адаптивна реакція, яка активізується для збереження цілісності особистості та її функціонування у складних умовах.

Однією з найпоширеніших і водночас чутливих до контексту методик для оцінки копінгових стратегій є Brief COPE, розроблена Чарльзом Карвером у 1997 році (Carver, 1997). Ця методика виявилася особливо корисною у дослідженнях благополуччя, оскільки дозволяє гнучко оцінювати стратегії подолання стресу в різних професійних та життєвих контекстах. Методика також показала себе якісним інструментом не лише для оцінки стресової реакції на конкретну ситуацію, а й узагальненої моделі поведінки, коли оцінюється загальна модель реагування індивіда на стресор.

Brief COPE складається з 28 пунктів і включає 14 підшкал, кожна з яких оцінює певну стратегію подолання. Методика дозволяє визначити адаптивні та дезадаптивні копінгові стратегії, що є критично важливим для

оцінки рівня професійного благополуччя працівників, особливо в умовах високонавантажених середовищ, таких як ІТ-сфера:

1. Адаптивні стратегії включають: активне додання, позитивний рефреймінг, планування, пошук емоційної та інструментальної підтримки, прийняття, гумор. Їх використання пов'язане з вищим рівнем суб'єктивного благополуччя, кращою стресостійкістю та меншими ризиками емоційного вигорання.
2. Деадаптивні стратегії охоплюють: самовідволікання, заперечення (відмова), самообвинувачення, вживання речовин чи поведінкове розмежування (відсторонення). Їхній переважний вибір зазвичай асоціюється зі зниженим рівнем благополуччя, зростанням емоційного виснаження, тривожності або депресії.

Таким чином, копінгові стратегії - це не лише реакція на стрес, а й відображення глибших внутрішніх патернів, які або підтримують людину у складних обставинах, або, навпаки, поглиблюють її вразливість.

Стресові фактори в ІТ-сфері носять хронічний характер (дедлайни, відповідальність, кодові критичні помилки, що виявляються вночі тощо), тому копінги стають не тимчасовою стратегією, а стилем виживання або нормативного функціонування працівників.

Психологічний капітал є підходом, що цілеспрямовано розроблений для підтримки продуктивності працівників. Копінгові стратегії теж є інструментом, що широко використовується і в організаційному середовищі. Далі ж пропонується перейти до погляду на суто особистісні психологічні ресурси, а саме - усвідомленість та особистісні риси.

Усвідомленість як концепція бере свій початок із практик буддистської медитації, але її наукове вивчення розпочалося в 1970-х роках завдяки роботам Джона Кабат-Зінна (Kabat-Zinn, 1990; Kabat-Zinn, 2003).

Він розробив програму "Зменшення стресу на основі усвідомленості" (Mindfulness-Based Stress Reduction, MBSR), яка інтегрувала елементи усвідомленості у медицину та психологію. Усвідомленість визначається як здатність концентруватися на теперішньому моменті без оцінювання. Вона сприяє:

- Зниженню рівня стресу.
- Покращенню концентрації.
- Загальному підвищенню задоволеності життям.

Сучасне наукове розуміння усвідомленості базується на міждисциплінарному підході, що поєднує знання з психології, нейронауки, філософії та клінічної практики. Загалом, усвідомленість розглядається як характеристика психічного функціонування, що включає здатність до гнучкої уваги, метапізнання (усвідомлення власного мислення), регуляції емоцій та прийняття досвіду таким, яким він є (Brown & Ryan, 2003; Tang et al., 2015).

Ключовим аспектом усвідомленості є позиція спостерігача - здатність фіксувати внутрішні й зовнішні події без негайного реагування чи інтерпретації. Такий підхід сприяє формуванню психологічної гнучкості, розвитку саморефлексії, зниженню реактивності на стресові події та покращенню загального емоційного тону (Shapiro et al., 2006). Людина стає здатною не уникати неприємних переживань, а залишатися з ними в контакті, що відкриває шлях до більш цілісного сприйняття себе і світу.

Усвідомленість також тісно пов'язана з концепціями саморегуляції, автономії та внутрішнього локусу контролю. Люди з розвиненою здатністю до усвідомлення демонструють вищу якість прийняття рішень, меншу імпульсивність, а також вищу здатність до самоспівчуття й емпатії. Це робить усвідомленість не лише інструментом індивідуального

зростання, а й потужним фактором психологічного благополуччя в складних професійних контекстах, зокрема в ІТ-сфері.

Методика CAMS-R дозволяє оцінити рівень усвідомленості та її вплив на професійне функціонування (Feldman et al., 2022). Дана методика була обрана через невелику кількість питань, що є великим плюсом в умовах середовища бізнес організацій.

Фокусуючись на сферу ІТ, можна сказати, що в умовах інформаційного перевантаження та багатозадачності усвідомленість надає можливість саморегуляції та допомагає зберігати фокус.

Риси особистості стали об'єктом наукового інтересу ще з часів робіт Гордона Олпорта у 1930-х роках, але найбільшого поширення набула модель "Великої п'ятірки" (Big Five) наприкінці ХХ століття (John et al., 1991). Вона була розроблена як інтегративна теорія для опису основних характеристик особистості, які впливають на поведінку, адаптивність та благополуччя.

Модель "Великої п'ятірки" включає:

1. Екстраверсія (Extraversion) - це спрямованість на зовнішній чи внутрішній світ, корелює з позитивними емоціями та соціальною активністю.
2. Відкритість (Openness to Experience) - виявляється у відкритості та сприйнятливості до будь-якого нового досвіду, сприяє креативності та гнучкості мислення.
3. Сумлінність (Conscientiousness) - це фактор, який виражає ступінь свідомого контролю з боку суб'єкта за своєю поведінкою і діяльністю, пов'язана з організованістю та відповідальністю.

4. Привітність, доброзичливість (Agreeableness) - міра соціоцентризму (альтруїзму) як протилежності егоцентризму, підтримує якість міжособистісних стосунків.
5. Невротизм (Neuroticism) - чутливість індивіда до стресу та фрустрації, корелює з підвищеним рівнем стресу та тривоги.

Екстраверсія як особистісна риса описує напрямок особистості - назовні або всередину. Особи з вираженою екстраверсією характеризуються високим рівнем соціальної активності, схильністю до лідерства, імпульсивністю, прагненням до зовнішньої стимуляції та новизни. Вони, як правило, більш активні як у фізичному, так і у вербальному плані, легше вступають у контакт з іншими людьми та швидко приймають рішення в умовах змін. З протилежного боку спектру - інтроверсія. Їй притаманні схильність до внутрішньої зосередженості, збереження соціальної дистанції, обмеження контактів із широким соціальним колом. Інтровертовані особи, як правило, надають перевагу роздумам перед діями, уникають надмірної стимуляції та віддають перевагу повільнішому, обміркованому процесу прийняття рішень. Водночас важливо розуміти, що екстраверсія та інтроверсія не є жорсткими категоріями. У більшості людей присутні риси обох полюсів, і йдеться радше про ступінь вираженості тієї чи іншої тенденції, ніж про абсолютну приналежність до типу. Таким чином, екстраверсія розглядається як континуум, де один із полюсів може домінувати, але не виключає наявності ознак протилежного.

Відкритість до досвіду - особистісна риса, що відображає гнучкість мислення, креативність, естетичну чутливість і зацікавленість у новизні. Особи з високим рівнем відкритості, як правило, характеризуються широким колом інтересів, розвиненою уявою, схильністю до інтелектуального пошуку, відкритістю до незвичних ідей та досвіду. Вони

зазвичай мають гнучке мислення, демонструють самотність і глибше емоційно реагують на мистецтво, природу, філософські теми. З протилежного боку - індивіди з низькою відкритістю до нового і різноманітного досвіду. Їм притаманні обмежене коло інтересів, конформність, орієнтація на перевірені способи дії, уникнення новизни. Вони можуть надавати перевагу структурованості, прагматизму, рутині, демонструвати меншу спонтанність у вираженні себе. Відкритість розглядається як континуум, і кожна особистість має свій унікальний рівень цієї характеристики, що може змінюватися впродовж життя залежно від життєвого контексту та досвіду.

Сумлінність відображає здатність до саморегуляції, цілеспрямованості та організованості. Особистості з високою вираженістю цієї характеристики схильні до ретельності, відповідальності, послідовності в діях. Вони демонструють здатність до самоконтролю, доведення справ до завершення, дотримання зобов'язань та орієнтацію на досягнення цілей. Для них характерна дисциплінованість, виважене ставлення до завдань і внутрішній фокус на результат. Інший полюс цієї риси проявляється у меншій структурованості, схильності до імпульсивної поведінки, спонтанності, відсутності стабільного планування та недостатній концентрації на поставлених цілях. Такі індивіди частіше діють ситуативно, можуть легко змінювати напрям активності, демонструють нестійкість у досягненні результатів. Сумлінність, як і інші риси моделі Big Five, немає полярного характеру. Більшість людей демонструє проміжні рівні цієї риси, які можуть варіюватися залежно від ситуації, мотивації та життєвого досвіду.

Доброзичливість як особистісна риса відображає схильність до міжособистісної гармонії, кооперації та альтруїстичних намірів. Індивіди з високим рівнем привітності характеризуються толерантністю, готовністю

приймати інтереси інших, схильністю до компромісу та орієнтацією на групову згоду. Вони демонструють доброзичливість, довіру та схильність бачити в інших позитивні якості. Для таких осіб спільні цілі й успіхи колективу часто мають вищу цінність, ніж особисті досягнення. З протилежного боку - низький рівень привітності, що проявляється в домінуванні егоцентричних установок, меншій толерантності до думок і потреб інших людей, перевазі індивідуальних інтересів над груповими. Такі особи можуть бути більш конкурентними, менш схильними до співпраці, орієнтованими на досягнення особистих цілей навіть у ситуаціях, де це суперечить інтересам спільноти. Як і інші, привітність розглядається як континуум, а не як дихотомія, і в більшості випадків індивіди демонструють змішану вираженість цієї характеристики залежно від контексту.

Невротизм - це особистісна риса, що відображає схильність до емоційної нестабільності, переживання негативних афектів та низької стресостійкості. Особи з високим рівнем невротизму частіше зазнають тривожності, дратівливості, пригніченого настрою, невдоволення собою та світом. Вони демонструють вищу чутливість до стресу, мають схильність до песимістичного сприйняття подій та швидше потрапляють у стан емоційного дискомфорту. Протилежний полюс цієї характеристики представляють емоційно стабільні особи, які зберігають внутрішній спокій навіть в умовах високої напруги. Вони менше піддаються впливу повсякденних подразників, відзначаються більш раціональним емоційним стилем і загалом демонструють вищу задоволеність життям. Невротизм так само розглядається як спектр, де ступінь емоційної стабільності чи вразливості може варіюватися залежно від індивідуального досвіду, соціального контексту та життєвих обставин (Serdiuk & Bazyma, 2021).

В даному дослідженні використана методика BFI-10, що має великим своїм плюсом маленьку кількість питань і підходить для використання в бізнес середовищі.

1.4. Взаємозв'язок психологічних ресурсів і благополуччя

Психологічні ресурси відіграють ключову роль у формуванні та підтримці благополуччя працівників. Вони допомагають ефективно справлятися зі стресом, адаптуватися до змін та зберігати емоційну рівновагу, що ж надзвичайно необхідним не лише у бізнес середовищі в цілому, а й в високодинамічній сфері ІТ.

Психологічний капітал (PsyCap) включає чотири основні компоненти: надію, оптимізм, стійкість (резильєнтність) та самоефективність. Кожен із цих компонентів має суттєвий вплив на професійне благополуччя та ефективність роботи (Luthans et al., 2007).

- Надія - здатність будувати чіткі шляхи до досягнення цілей і відчувати мотивацію до їхнього досягнення. Високий рівень надії пов'язаний із більшою продуктивністю та задоволеністю роботою (Avey et al., 2011).
- Оптимізм - позитивне очікування майбутнього, що допомагає долати труднощі. Дослідження показують, що оптимізм позитивно корелює із загальним рівнем життєвого задоволення та психічного здоров'я (Carver et al., 2010).
- Оптимізм та надія сприяють формуванню позитивного ставлення до робочих завдань і допомагають бачити можливості навіть у складних ситуаціях (Youssef & Luthans, 2012).
- Резильєнтність - здатність швидко відновлюватися після стресових ситуацій. Працівники з високим рівнем резильєнтності демонструють нижчий рівень вигорання та

вищу стійкість до професійних викликів (Shahwan et al., 2024). Водночас резильєнтність дозволяє швидше відновлюватися після труднощів і підтримувати емоційну стабільність (Luthans & Youssef, 2004).

- Самоефективність - віра у власну здатність досягати результатів. Вона сприяє проактивності, впевненості у прийнятті рішень і високій робочій ефективності (Bandura et al., 1997).

Дослідження показують, що працівники з високим рівнем PsyCap демонструють вищий рівень задоволеності роботою та загального благополуччя (Donaldson & Donaldson, 2020; Avey et al., 2011). Варто зазначити, що PsyCap розцінюється як конструкт другого порядку. Тобто надія, оптимізм, самоефективність і резильєнтність не просто існують окремо, а є частинами єдиного PsyCap, який є надконструктом, що включає ці чотири характеристики як свої складові, відповідно, в практичній частині ми будемо на це спиратись.

Дослідження підтверджують, що використання адаптивних копінгових стратегій, таких як позитивне переосмислення та активне вирішення проблем, позитивно корелює із загальним рівнем благополуччя (Carver et al., 1989). З іншого боку, дезадаптивні копінгові стратегії, зокрема заперечення та уникнення, пов'язані з підвищеним рівнем стресу та зниженим професійним функціонуванням (Sica et al., 2017). В роботі Карамушки Л. показано, що копінг-стратегії виступають суттєвим психологічним чинником суб'єктивного благополуччя (Карамушка, 2023).

Адаптивні копінгові стратегії (позитивне переосмислення, активне вирішення проблем) пов'язані з вищим рівнем життєвої задоволеності та нижчим рівнем стресу (Folkman & Moskowitz, 2000). Дезадаптивні копінгові стратегії (заперечення, уникнення) асоціюються з підвищеним

рівнем тривожності, депресії та професійного вигорання (Lazarus & Folkman, 1984).

Усвідомленість (mindfulness) - це здатність утримувати увагу на теперішньому моменті без оцінювання. Вона є важливим ресурсом для збереження психічного здоров'я та професійного благополуччя (Brown & Ryan, 2003). Працівники з високим рівнем усвідомленості демонструють нижчий рівень вигорання та вищий рівень загального благополуччя (Hülshager et al., 2013). Також усвідомленість позитивно впливає на здатність працівників ефективно взаємодіяти з колегами та приймати виважені рішення (Glomb et al., 2011). Працівники, які практикують усвідомленість, демонструють нижчий рівень кортизолу - гормону стресу (Hölzel et al., 2011). Усвідомленість сприяє розвитку саморефлексії, що дозволяє ефективніше справлятися з негативними емоціями (Kabat-Zinn, 2003).

Дослідження свідчать про те, що люди з вищим рівнем усвідомленості частіше використовують адаптивні копінг-стратегії (такі як активне вирішення проблем, позитивне переосмислення, пошук підтримки) і рідше вдаються до дезадаптивних (заперечення, уникнення, самозвинувачення) (Bränström et al., 2012; Feldman et al., 2007). Згідно з метааналізом (Tomlinson et al., 2018), схильність до усвідомленості має позитивну кореляцію з адаптивними копінгами та негативну з дезадаптивними. Таким чином, усвідомленість виступає не лише як внутрішній ресурс, а й як модифікатор поведінкових стратегій у складних ситуаціях, впливаючи на загальний рівень благополуччя через механізми подолання.

Багато теоретичних і емпіричних досліджень підтверджують значний вплив рис особистості на суб'єктивне благополуччя. Найсильніші кореляції спостерігаються між рівнем благополуччя та такими рисами, як

екстраверсія та невротизм. Екстраверсія стабільно корелює з високим рівнем позитивного афекту, при цьому в деяких дослідженнях коефіцієнт кореляції наближався до 0,80 (Diener et al., 2003). Невротизм, навпаки, асоціюється з підвищеним рівнем негативного афекту та загальним зниженням рівня благополуччя. Структурне моделювання зв'язків між невротизмом та негативними емоціями підтвердило їхній сильний взаємозв'язок (DeNeve & Cooper, 1998).

Хоча екстраверсія та невротизм є ключовими змінними у взаємозв'язку особистості та благополуччя, інші риси Великої п'ятірки також демонструють помірні кореляції. Так, сумлінність та привітність позитивно корелюють із загальним рівнем задоволеності життям, хоча їхній вплив є слабшим (близько $r = 0,20$) (Diener et al., 2003).

Згідно результатів метаанлізу, невротизм має негативний зв'язок із усвідомленістю, а сумлінність має найсильніший позитивний зв'язок з усвідомленістю (Giluk, 2009).

Усвідомленість частково пояснює (медіює) зв'язок між невротизмом і благополуччям. Тобто чим нижча усвідомленість, тим нижче благополуччя у людей з високим невротизмом. В другому дослідженні ці ж вчені показали, що усвідомленість також і пояснює (модерує) частину зв'язку між невротизмом і зниженим благополуччям (Wenzel et al., 2015).

Більшість досліджень, що розглядають взаємозв'язок між особистістю та благополуччям, мають кореляційний характер. Хоча традиційно вважається, що сталі риси особистості впливають на благополуччя (Eysenck & Eysenck, 1985), існують також припущення про можливий зворотний причинно-наслідковий зв'язок: рівень благополуччя може змінювати певні риси особистості. Це питання залишається відкритим і потребує подальших досліджень (Diener et al., 2003).

Спираючись на наведені дослідження, можна побудувати теоретичну модель, зображену на Рис.1.2.

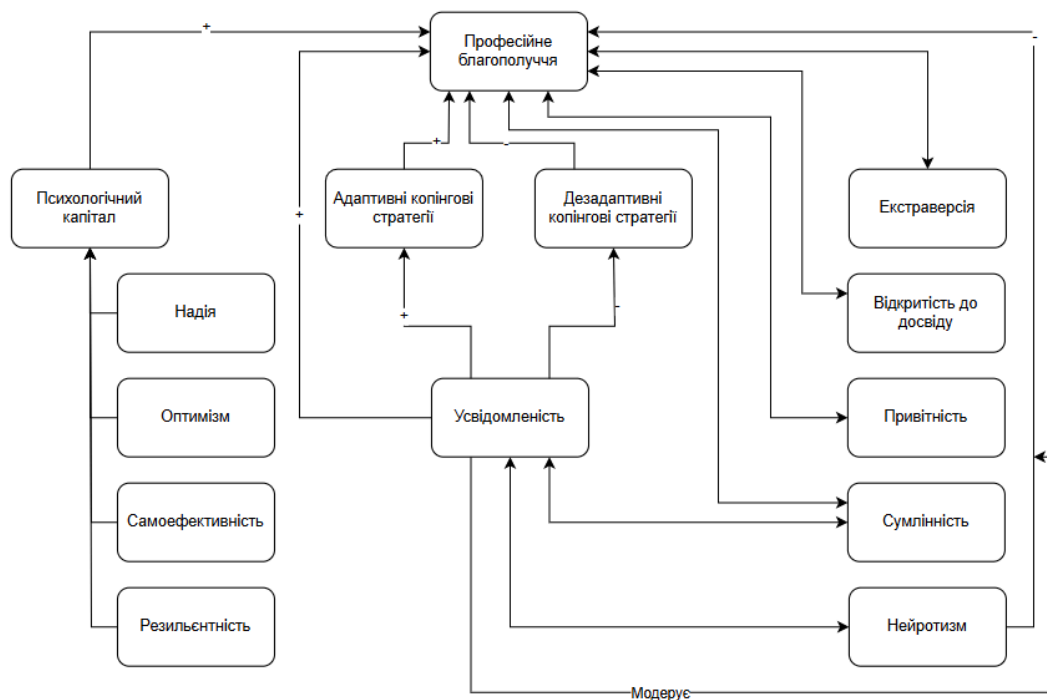


Рис. 1.2. Теоретична модель взаємозв'язку психологічних ресурсів із професійним благополуччям

Представлена модель відображає взаємозв'язок ключових психологічних ресурсів особистості з професійним благополуччям працівників ІТ-сфери. Для полегшення сприйняття всі зображені зв'язки і їхній тип перелічені у Табл.1.4.

Психологічний капітал (PsyCap) розглядається як багатовимірний конструкт, що включає чотири взаємопов'язані складові: надію, оптимізм, самоефективність і резильєнтність. Сам капітал має безпосередній позитивний вплив на професійне благополуччя, а також опосередковано впливає через адаптивні копінгові стратегії.

Усвідомленість виступає як самостійний ресурс, що сприяє розвитку адаптивних і знижує ймовірність використання дезадаптивних копінгових стратегій. Крім того, вона виконує модеруючу роль у зв'язку між

невротизмом та професійним благополуччям, згідно з останніми дослідженнями.

Табл.1.4.

Типи зв'язків в моделі взаємозв'язку психологічних ресурсів із професійним благополуччям

Конструкт 1	Конструкт 2	Тип зв'язку
Психологічний капітал	Професійне благополуччя	Позитивний вплив →
Усвідомленість	Адаптивні копінгові стратегії	Позитивний вплив →
Усвідомленість	Деадаптивні копінгові стратегії	Негативний вплив →
Адаптивні копінгові стратегії	Професійне благополуччя	Позитивний вплив →
Деадаптивні копінгові стратегії	Професійне благополуччя	Негативна вплив →
Усвідомленість	Професійне благополуччя	Позитивний вплив →
Невротизм	Професійне благополуччя	Негативна кореляція ↔, можна казати про вплив →
Екстраверсія	Професійне благополуччя	Позитивна кореляція ↔
Відкритість до досвіду	Професійне благополуччя	Позитивна кореляція ↔
Привітність	Професійне благополуччя	Позитивна кореляція ↔
Сумлінність	Професійне благополуччя	Позитивна кореляція ↔
Невротизм	Усвідомленість	Негативна кореляція ↔
Сумлінність	Усвідомленість	Позитивна кореляція ↔
Усвідомленість	Зв'язок між невротизмом і благополуччям	Модерація та медіація

Риси особистості (Big Five) також відіграють суттєву роль: екстраверсія, відкритість до досвіду, привітність і сумлінність мають позитивний вплив на професійне благополуччя, тоді як невротизм впливає

негативно. Водночас риси впливають і на рівень усвідомленості, зокрема, невротизм знижує її, а сумлінність підвищує.

Таким чином, модель відображає єдину систему, яка дозволяє глибше зрозуміти механізми формування професійного благополуччя.

1.5. Актуальність обраної моделі для ІТ-середовища

Сфера інформаційних технологій має низку унікальних характеристик, що визначають свій особливий контекст професійного функціонування її працівників. Високий рівень динаміки, постійне оновлення знань і технологій, дедлайни, розподілені команди, дистанційна форма роботи, а також особливий когнітивно навантажений стиль задач (аналітичність, складність, інноваційність) - усе це формує унікальне середовище з високим тиском на психіку. У такому середовищі психологічні ресурси відіграють критично важливу роль і необхідно розуміти, як саме психологічні ресурси особистості проявляються в таких умовах.

Низка емпіричних досліджень підтверджує важливість вивчення психологічних ресурсів саме в ІТ-контексті. Так, зокрема, у дослідженні стресу робітників сфери ІТ, хто працює віддалено, висвітлено, що 61% учасників дослідження виявили стрес різної міри, а 61% мають тривожність різного ступеня, лише 41% кажуть, що їм комфортно працювати з дому, а 46% не можуть працювати без відволікань (Abinesh et al., 2025).

Інше дослідження, проведене в Україні, показує, що синдром професійного вигорання в сфері ІТ, має виражену тенденцію до наростання в останні роки (Найчук et al., 2022).

Нижче наведені ключові ідеї щодо того, наскільки обрана модель є підходящою до ІТ-середовища:

- PsyCap є вкрай відповідним до ІТ-сфери, оскільки компоненти ефективності, надії, резильєнтності та оптимізму прямо впливають на здатність працювати в умовах багатозадачності, невизначеності та високих вимог.
- Копінгові стратегії також мають специфічне значення: в умовах хронічного стресу в ІТ-сфері важливо не лише наявність копінгів, а й здатність обирати адаптивні з них.
- Усвідомленість може виступати буфером у високостресовому ІТ-контексті, сприяючи кращій саморегуляції, зменшенню вигорання та покращенню прийняття рішень у складних ситуаціях.
- Особистісні риси також мають значення в ІТ, де потрібно працювати в команді, бути гнучким, продуктивним і спокійно реагувати на турбулентність.

Таким чином, модель, що об'єднує психологічний капітал, копінгові стратегії, усвідомленість і риси особистості, є не лише теоретично обґрунтованою, а й прикладною саме для високонавантаженої ІТ-сфери. Саме тому її перевірка в контексті ІТ-працівників є актуальним і своєчасним дослідницьким кроком.

Висновки до розділу I

Теоретичний аналіз показав, що професійне благополуччя є багатовимірним конструктом, який формується на перетині індивідуальних психологічних ресурсів та особливостей організаційного середовища. В умовах ІТ-сфери, де домінують високий темп змін, когнітивне навантаження, багатозадачність та невизначеність, психологічні ресурси особистості набувають критичного значення для збереження продуктивності, залученості та емоційної стійкості працівників.

Систематизація сучасних підходів дозволила окреслити основні напрями вивчення благополуччя - гедоністичний, евдемоністичний та якість життя. У даній роботі обґрунтовано доцільність застосування моделі Positive Functioning at Work (PF-W), яка адаптує і розширює концепцію PERMA до контексту професійної діяльності.

Узагальнення теоретичних джерел дозволило виокремити чотири ключові психологічні ресурси особистості, що впливають на професійне благополуччя.

Психологічний капітал (PsyCap): багатовимірний конструкт, що включає надію, оптимізм, самоєфективність і резильєнтність, і має прямий позитивний вплив на благополуччя.

Копінгові стратегії: моделюють способи реагування на хронічний стрес у професійному середовищі; адаптивні стратегії корелюють з вищим благополуччям.

Усвідомленість (mindfulness): не лише виступає як незалежний ресурс, а й модерує зв'язок між невротизмом та благополуччям, а також впливає на вибір копінгів.

Риси особистості (Big Five): мають прямий та опосередкований (через усвідомленість) вплив на рівень професійного благополуччя.

На основі теоретичних джерел побудовано інтегровану модель, що поєднує вищенаведені компоненти та відображає складну взаємодію між рисами особистості, усвідомленістю, копінговими стратегіями, психологічним капіталом і професійним благополуччям.

Модель є релевантною саме для ІТ-середовища, де працівники перебувають під впливом багатьох психоемоційних викликів, але також мають ресурси та потенціал для розвитку особистісних стратегій адаптації. Саме тому подальше емпіричне дослідження обраної моделі дозволить не лише верифікувати її в контексті ІТ, але й сформулювати прикладні

рекомендації для підтримки благополуччя працівників у високодинамічних галузях.

РОЗДІЛ II МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПОБУДОВИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ

У другому розділі ми представимо методологічні засади емпіричного дослідження, які було розроблено на основі теоретичного аналізу концепції професійного благополуччя та чинників, що його визначають. Визначено план і етапи дослідження, описано вибрані психодіагностичні методики, охарактеризовано вибірку респондентів, а також здійснено попередню оцінку надійності застосованих методик.

Результати цього розділу стали основою для подальшого аналізу взаємозв'язків між професійним благополуччям та психологічними ресурсами працівників сфери ІТ.

2.1. План та етапи дослідження

Емпіричне дослідження було проведено поетапно, зважаючи на загальну логіку роботи і обрану тему. Етапи дослідження:

1. Формулювання гіпотез і вибір методик. На основі теоретичного аналізу літератури було сформульовано основні дослідницькі гіпотези та визначено інструменти вимірювання професійного благополуччя і психологічних ресурсів. Для збору даних обрано стандартизовані психодіагностичні методики: Positive Functioning at Work (PF-W), Brief-COPE (6 підшкал), Psychological Capital Questionnaire (PCQ-12), Cognitive and Affective Mindfulness Scale Revised (CAMS-R) та Big Five Inventory 10 (BFI-10).
2. Розробка онлайн-опитувальника. Було створено онлайн-опитувальник на базі Google Forms, який включав:

- a. Інформовану згоду про надання своїх даних з метою проведення емпіричного дослідження в межах даної магістерської роботи,
 - b. блок соціально-демографічних питань,
 - c. опитувальники на базі обраних методик для оцінки психологічних конструкцій, що досліджуються.
3. Планування і організація збору даних в межах HR вертикалі IT-підприємства. Було проведено презентацію мети дипломної роботи, узгоджено цінність і результати, які отримає бізнес після збору даних в цій організації, а також проведено внутрішнє анкетування. Результати, що були передані в IT-організацію розглядаються в Розділі III як частина практичних рекомендацій.
4. Метод збору даних. Дані збиралися дистанційно: учасники самостійно заповнювали анкету онлайн. Інформація про вік та стаж роботи респондентів фіксувалася у вигляді інтервальних категорій, що дозволило забезпечити захист конфіденційності та водночас охопити різні вікові та професійні групи.
5. Обробка та аналіз даних. Після збору даних здійснювалася їхня первинна обробка:
- a. перевірка повноти відповідей, загалом було вилучено 3 відповіді,
 - b. переведення категорій відповідей у числові значення (наприклад, “погоджуюсь повністю” = 1),
 - c. реверсування окремих пунктів за вимогами шкал (для CAMS-R та BFI-10),
 - d. обчислення показників по кожній методиці, як загальних по шкалі, так і по підшкалах,
 - e. статистичний аналіз та інтерпретація результатів.

Статистична обробка виконувалася із використанням програмного забезпечення jamovi десктопної версії 2.6.26, що включала описову статистику, кореляційний аналіз, перевірку гіпотез за допомогою t-тестів, регресійний аналіз та факторний аналіз.

Визначення етапів проведення дослідження забезпечило системність і послідовність реалізації емпіричної частини роботи. Вибір психодіагностичних методик здійснювався на підставі теоретичного аналізу, проведеного у першому розділі, а також з урахуванням завдань даної роботи.

Обрані інструменти дозволяють валідно та надійно вимірювати рівень ключових психологічних ресурсів і професійного благополуччя працівників сфери ІТ.

Детальний опис використаних методик наведено у підрозділі 2.2.

2.2. Опис методик дослідження

Для оцінки професійного благополуччя працівників у дослідженні було використано п'ять валідних та широко застосовуваних методик, які дозволяють комплексно дослідити психологічні ресурси, рівень усвідомленості, копінгові стратегії та особистісні риси респондентів.

Positive Functioning at Work (PF-W).

Дана методика вимірює рівень благополуччя працівників у робочому середовищі через багатовимірний підхід. Вона включає оцінку емоційного, фізичного та соціального аспектів благополуччя, що дає змогу визначити загальний рівень позитивного функціонування на робочому місці. PF-W дозволяє виявити сильні сторони працівників, а також аспекти, які потребують підтримки для підвищення професійної задоволеності та ефективності.

Методика містить 29 питань, які оцінюються за 7-бальною шкалою Лайкерта від 1 ("Strongly Disagree") до 7 ("Strongly Agree").

Методика передбачає оцінку за кількома шкалами, де вищі бали свідчать про більш виражене позитивне функціонування на робочому місці. Низькі результати можуть вказувати на потребу у додатковій підтримці для підвищення благополуччя.

Методика Positive Functioning at Work (PF-W) має високу внутрішню узгодженість. Автори повідомляють про коефіцієнт альфа Кронбаха на рівні $\alpha = 0,94$ (Donaldson et al., 2021). У ході даного дослідження за результатами аналізу на зібраній вибірці коефіцієнт альфа Кронбаха склав $\alpha = 0,909$, що свідчить про високу надійність використаної шкали.

Psychological Capital Questionnaire (PCQ-12).

Методика оцінює психологічний капітал працівників, що складається з чотирьох ключових компонентів: надії, оптимізму, резильєнтності та самоефективності. Високий рівень психологічного капіталу асоціюється з вищою залученістю, продуктивністю та здатністю справлятися зі стресовими ситуаціями. Скорочена версія (PCQ-12) дозволяє ефективно оцінити ці ресурси у робочому контексті.

Методика складається з 12 питань, що оцінюються за 6-бальною шкалою Лайкерта від 1 ("Strongly disagree") до 6 ("Strongly agree").

Інтерпретація результатів передбачає, що вищі бали вказують на високий рівень психологічного капіталу, що корелює з більшою стресостійкістю та ефективністю у роботі. Низькі показники можуть сигналізувати про необхідність розвитку впевненості, оптимізму та стійкості.

Методика Psychological Capital Questionnaire (PCQ-12) має високу внутрішню узгодженість. За даними авторів інструменту, коефіцієнт альфа Кронбаха для повної версії PCQ коливається від $\alpha = 0,88$ (Luthans et al., 2007). У даному дослідженні для скороченої версії опитувальника було

отримано коефіцієнт альфа Кронбаха $\alpha = 0,828$, що свідчить про високу надійність використаного інструменту.

Brief COPE (Mini-COPE).

Дана методика використовується для аналізу копінгових стратегій, які працівники застосовують для подолання стресових ситуацій. Вона містить 12 субшкал, що оцінюють як адаптивні (наприклад, активне вирішення проблем, використання емоційної підтримки), так і дезадаптивні (уникнення, самообвинувачення) стратегії.

Використання скороченої версії опитувальника Brief COPE (Mini-COPE) у даному дослідженні було виконано на вимогу представників організації. Копінги, які було залишено в скороченій версії, наступні: активне подолання (Active Coping, адаптивна), планування (Planning, адаптивна), позитивний рефреймінг (Positive Reframing, адаптивна), самозвинувачення (Self-Blame, дезадаптивна), використання емоційної підтримки (Use of Emotional Support, адаптивна) та поведінкове розмежування (Behavioral Disengagement, дезадаптивна). Такий вибір підшкал дозволив охопити як адаптивні, так і дезадаптивні стратегії подолання стресу, як емоційні так і когнітивні. Використання скороченої версії опитувальника Brief COPE (Mini-COPE) у даному дослідженні дає можливість зменшення часу на заповнення анкет для учасників, зберігаючи при цьому основні переваги повного інструменту. З ІТ-організацією, де проводилось дослідження, було узгоджено, що дані 6 шкал найбільше відповідають організаційному середовищу, а саме - ведуть до конкретних дій (тобто вони є "actionable"), і можуть бути корисними при подальшому використанні результатів для керівників команд. Рішення про припустимість використання 6 субшкал замість повного опитника спирається на результати нещодавнього наукового дослідження, яке

демонструє надійність і валідність скороченої версії Brief COPE в мексиканській популяції (2023):

- Мета дослідження полягала в адаптації та скороченні Brief COPE для використання в іспаномовних групах.
- Результати показали, що скорочена версія має хороші показники відповідності та внутрішньої узгодженості (Brambila-Tapia et al., 2023).

Скорочена методика складається з 12 питань, що оцінюють 6 різні копінгові стратегії. Відповіді даються за 4-бальною шкалою Лайкерта від 1 ("I haven't been doing this at all") до 4 ("I've been doing this a lot").

Високі бали за адаптивними стратегіями свідчать про ефективне подолання стресу та емоційну стійкість, тоді як високі показники за дезадаптивними копінгами можуть вказувати на підвищений рівень дистресу та потребу у навчанні ефективних стратегій подолання труднощів.

Методика Mini-COPE має задовільну внутрішню узгодженість. За даними автора методики, різні підшкали Brief COPE демонструють коефіцієнти альфа Кронбаха у діапазоні від $\alpha = 0,50$ до $\alpha = 0,90$. У даному дослідженні, для скороченої версії опитувальника, для кожної обраної копінг-стратегії було окремо розраховано коефіцієнти внутрішньої узгодженості, які склали:

- Активне додання - $\alpha = 0,765$,
- Планування - $\alpha = 0,783$,
- Позитивний рефреймінг - $\alpha = 0,735$,
- Використання емоційної підтримки - $\alpha = 0,663$,
- Самозвинувачення - $\alpha = 0,637$,
- Поведінкове розмежування - $\alpha = 0,608$.

Отримані показники свідчать про прийнятний рівень надійності окремих підшкал скороченої версії Mini-COPE у межах даної вибірки.

Cognitive and Affective Mindfulness Scale Revised (CAMS-R).

Методика CAMS-R використовується для оцінки когнітивної та емоційної усвідомленості. Вона вимірює здатність індивіда фокусувати увагу на поточному моменті, підтримувати відкритість до досвіду та регулювати емоційні реакції. Дослідження підтверджують, що високий рівень усвідомленості за CAMS-R асоціюється зі зниженим рівнем стресу, покращенням емоційної стабільності та загального благополуччя працівників.

Опитувальник містить 12 питань, які оцінюються за 4-бальною шкалою Лайкерта від 1 ("Rarely/Not at All") до 4 ("Almost Always").

Чим вищі показники за цією шкалою, тим краще розвинена здатність респондента до усвідомленості та емоційного самоконтролю. Низькі результати можуть свідчити про схильність до автоматичних реакцій на стресові фактори.

Методика Cognitive and Affective Mindfulness Scale Revised (CAMS-R) має високу внутрішню узгодженість. За даними авторів інструменту, коефіцієнт альфа Кронбаха склав $\alpha = 0,74$ та $0,77$, інші дослідження показують $0,81$ і вище. У даному дослідженні для 10-елементної версії опитувальника було отримано коефіцієнт альфа Кронбаха $\alpha = 0,808$, що свідчить про високу надійність використаної шкали.

Big Five Inventory 10 (BFI-10).

BFI-10 - це скорочена версія опитувальника для оцінки "Великої п'ятірки" особистісних рис: екстраверсії, доброзичливості, сумлінності, невротизму та відкритості до нового досвіду. Ці риси є важливими предикторами професійного благополуччя, оскільки впливають на стиль

роботи, міжособистісні відносини та загальну задоволеність професійною діяльністю. Скорочений формат опитувальника дозволяє отримати швидкі та надійні результати без перевантаження респондентів.

Складається з 10 питань, що оцінюють 5 основних рис особистості, по 2 питання на кожну рису. Відповіді даються за 5-бальною шкалою Лайкерта від 1 ("Disagree strongly") до 5 ("Agree strongly").

Кожна риса оцінюється як окрема шкала. Високі показники за певною характеристикою можуть свідчити про відповідні схильності людини (наприклад, високий рівень екстраверсії вказує на соціальну активність), тоді як низькі можуть вказувати на протилежні особливості (наприклад, високий невротизм свідчить про емоційну нестабільність).

Внутрішня узгодженість кожної підшкали була перевірена окремо із використанням коефіцієнта Альфа Кронбаха. Отримані результати такі:

- екстраверсія - $\alpha = 0,310$,
- доброзичливість - $\alpha = 0,102$,
- сумлінність - $\alpha = 0,384$,
- невротизм - $\alpha = 0,674$,
- відкритість до нового досвіду - $\alpha = 0,014$.

Низькі значення Альфа Кронбаха для більшості рис вже зустрічались і в інших дослідженнях. Низька внутрішня узгодженість є компромісом, щоб мати змогу використовувати надзвичайно коротку шкалу, ще й з 5 факторами і лише по 2 питання на кожне, як відзначається сучасними дослідниками (Balgiu, 2018). В іншому дослідженні група вчених отримала значення альфа Кронбаха для цієї шкали в діапазоні 0,09-0,62 з найвищим значенням для невротизму (Lovik et al., 2017).

З метою більш повної оцінки надійності додатково ми розрахували коефіцієнт омега МакДональда для загальної вибірки BFI-10 (тобто були включені всі субшкали). Отримане значення $\omega = 0,363$, що показує дещо

кращий результат внутрішньої узгодженості, проте все ж досить низький навіть для короткої шкали.

Нами також була проведена перевірка вхідних даних з метою ідентифікувати такі відповіді, в яких респондент, можливо, просто наклацав однакові відповіді на всі питання великої п'ятірки (наприклад, лише одиниці). Ідентифікувавши і видаливши 3 таких респонденти, було проведено повторне обчислення альфа Кронбаха. Результати покращились, проте не значуще. Ми вважаємо, що даний факт підтверджує, що низька внутрішня узгодженість шкали BFI-10 є її природною характеристикою.

Хоча показники внутрішньої узгодженості, зокрема альфа Кронбаха та омега МакДональда, були обчислені для кожної з рис особистості за BFI-10, їх не слід інтерпретувати як показники якості шкал. Це зумовлено тим, що два пункти для кожної риси були підібрані таким чином, щоб відображати гетерогенність (різноманіття) цієї риси, а не її внутрішню однорідність, про що пише Беатріс Раммштедт (2024).

З метою додаткової перевірки надійності використання середніх значень по кожній рисі особистості за BFI-10, було проведено аналіз кореляцій між всіма 10 окремими пунктами цього опитувальника та показником професійного благополуччя (Додаток А). При цьому було враховано реверсивність окремих пунктів (1, 3, 4, 5, 7). Більшість пар питань, що належать до однієї риси, демонстрували узгоджені за напрямком і силою кореляції з професійним благополуччям. Зокрема, особливо чітко узгоджені зв'язки спостерігались для сумлінності, невротизму та доброзичливості. Результати цієї перевірки співпадають по напрямку і силі з кореляціями між середнім значенням по кожній рисі і професійним благополуччям. Це свідчить про змістову консистентність пунктів усередині рис, навіть за умови низького коефіцієнта альфа Кронбаха.

Спираючись на висновки з цієї перевірки, вважаємо, що використання середніх значень за кожною рисою є виправданим і дає валідну оцінку їх зв'язків з показниками професійного благополуччя та інших конструктів. В даній роботі ми будемо використовувати VFI-10 методику у форматі, як описано авторами, без якихось додаткових змін, в межах підрозділу 3.1 - аналізу та інтерпретації результатів.

2.3. Характеристика вибірки

У дослідженні взяли участь $N = 85$ респонденти зі сфери ІТ. До вибірки увійшли представники різного віку, статі, професійного рівня та сфери діяльності, а саме розробники, тестувальники, дизайнери, DevOps спеціалісти, спеціалісти по аналізу даних, бізнес аналітики, проектні менеджери, менеджери продукту, HR, фінанси, маркетинг, та інші. Вибірка вважається достатньо збалансованою. Можна помітити, що велику частку (35%, $N=33$) мають представники HR професії - це частина дизайну дослідження, адже планувалось порівнювати професійне благополуччя цілої ейчар вертикалі в межах одного підприємства із групою тих, хто працює за межами даної організації. Вік та стаж роботи учасників визначалися на основі інтервальних категорій.

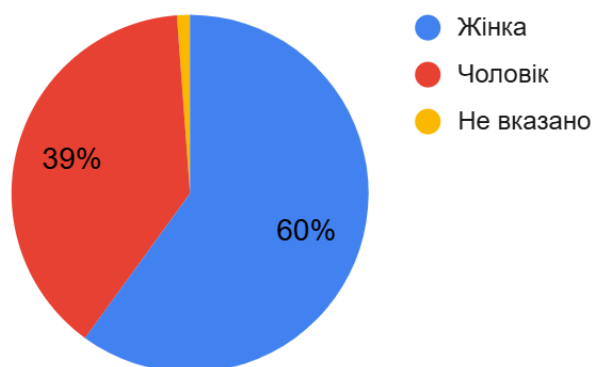


Рис.2.1. Розподіл за гендером

Гендерний розподіл серед учасників має вигляд: 60% жінок, 39% чоловіків, і 1% не вказали свій гендер (Рис.2.1).

Віковий розподіл представлений на Рис. 2.2:

- Найбільшу частку становлять учасники віком 26-35 років (54%),
- Далі - 36-45 років (38%),
- 46-55 років - 7%,
- Віком менше 25 років - 1%.

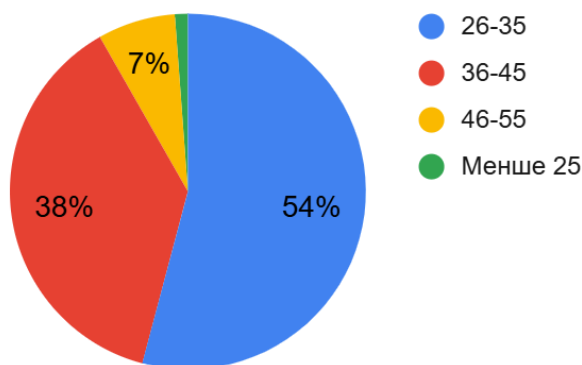


Рис.2.2. Розподіл за віком

Сімейний статус розподілений таким чином (Рис.2.3):

- 52% респондентів одружені,
- 32% перебувають у стосунках,
- 11% самотні,
- 6% розлучені.

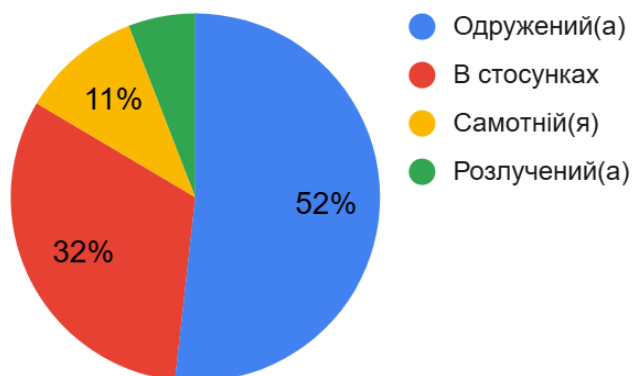


Рис.2.3. Розподіл за сімейним статусом

Наявність дітей в тих, хто надав відповіді: 36% мають дітей, 64% - не мають (Рис.2.4).

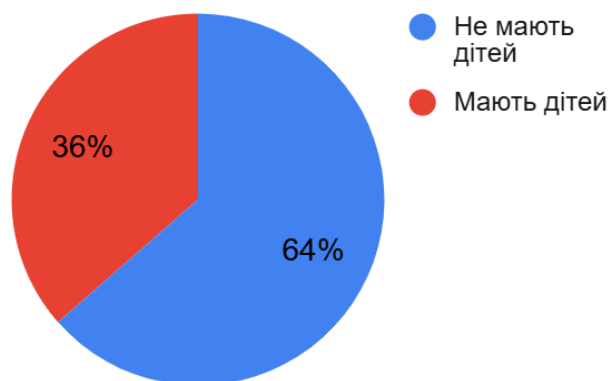


Рис.2.4. Розподіл за наявністю дітей

Стаж роботи з поточним роботодавцем розподілений таким чином (Рис.2.5):

- 46% працюють більше 5 років,
- 29% - менше 3 років,
- 25% - від 3 до 5 років.

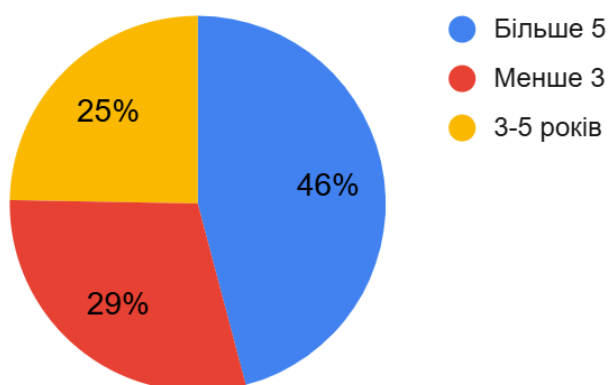


Рис.2.5. Розподіл за стажем співпраці з поточним роботодавцем

Рівень позиції в компанії (Рис.2.6):

- 26% займають позиції рівня Senior (Рівень 3),
- 24% - Lead (Рівень 4),

- 22% - Intermediate (Рівень 2),
- 19% - Manager або Senior Manager (Рівень 5 або вище),
- 9,41% - Junior (Рівень 1).

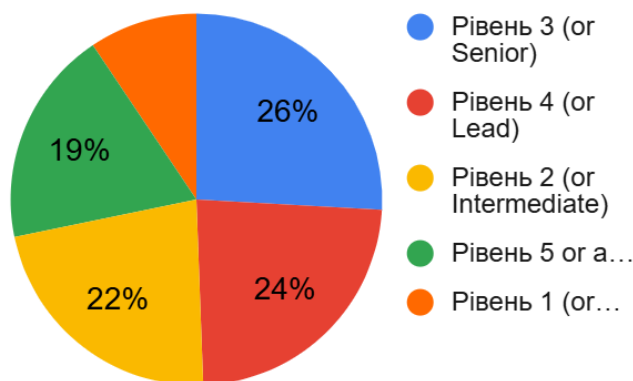


Рис.2.6. Розподіл за рівнем позиції

Респонденти представлені такими експертними ролями (Рис.2.7):

- 35% працюють в HR-напрямі,
- 31% - у технічних командах (Tech team),
- 19% - у командах проектного менеджменту (Project leadership),
- 7% - у HR Marketing,
- Інші напрями включають Sales & Marketing (2%), Finance (1%), Top Management (1%) та інше (4%).

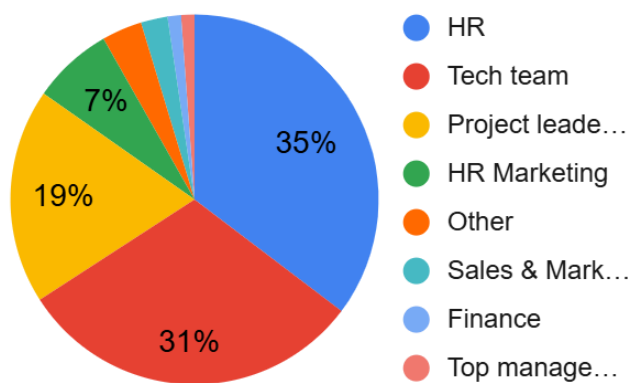


Рис.2.7. Розподіл за експертною роллю

Третина учасників мають керівну роль (Рис.2.8):

- 33% учасників займають керівні посади,
- 67% є членами команд без керівної ролі.

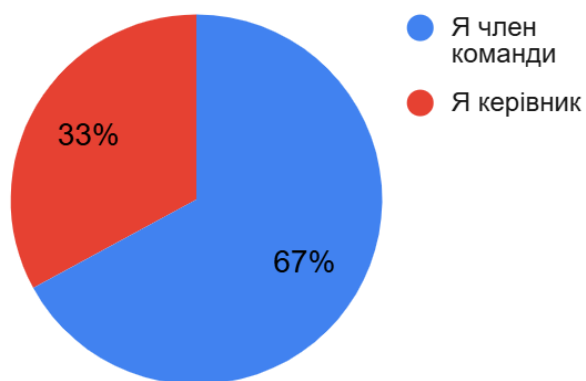


Рис.2.8. Розподіл за керівною роллю

Більшість респондентів знаходиться в межах України (Рис.2.9):

- 84% учасників проживають в Україні,
- 16% - поза межами України.



Рис.2.9. Розподіл за локацією

39% з тих, хто прийняли участь в дослідженні, працюють в одній ІТ-компанії, а решта 61% працюють в різних організаціях (Рис.2.10).



Рис. 2.10. Розподіл за місцем роботи

Зібрана вибірка є достатньо репрезентативною для аналізу професійного благополуччя працівників у сфері ІТ. Збалансованість за статтю: хоча є переважання жінок (60%), чоловіки також представлені у значній кількості (39%), що дозволяє враховувати гендерні особливості при аналізі. Легка гендерна диспропорція не вважається критичною. Основна частина вибірки припадає на працездатний вік (26-45 років), що відповідає типовому віку активних працівників ІТ-сфери. Вибірка включає спеціалістів різних рівнів від Junior до топ-менеджменту, що забезпечує різноманітність професійних статусів і стажу роботи. У вибірці наявні керівні і некерівні посади, що дозволяє аналізувати вплив лідерських ролей на професійне благополуччя. В локації домінують учасники з України (84%) і це відповідає контексту дослідження.

Висновки до розділу II

У другому розділі роботи було визначено й реалізовано логіку побудови емпіричного дослідження чинників професійного благополуччя працівників сфери ІТ. Окрім плану і етапів дослідження, було наведено опис вибраних методик, розроблено форми і процес збору даних, як в межах ІТ бізнес організації, так і самостійно з поодиноких працівників

сфери ІТ, викладено характеристику вибірки та виконано первинну статистичну обробку результатів - описано показники валідності альфа Кронбаха та омега МакДональда.

Вибір психодіагностичних методик заснований на теоретичному аналізі, а також у відповідності до завдань дослідження і контексту бізнес середовища. Зокрема, для оцінки професійного благополуччя і психологічних ресурсів були використані наступні методики і обчислені їхні показники надійності: Positive Functioning at Work (PF-W, $\alpha = 0,909$), Psychological Capital Questionnaire (PCQ-12, $\alpha = 0,828$), скорочена версія Brief COPE (Mini-COPE, $\alpha = 0,608 - 0,783$) на 6 субшкал, Cognitive and Affective Mindfulness Scale Revised (CAMS-R, $\alpha = 0,808$) та Big Five Inventory 10 (BFI-10). BFI-10 показав низьку внутрішню узгодженість для 4 з 5 рис, що характерно для інструментів такого короткого розміру та з різноплановими субшкалами. Додаткова перевірка кореляцій окремих десяти питань з професійним благополуччям показала схожі напрямки і сили зв'язків, що й середні по кожній з рис. Усі методики мають підтверджену наукову валідність та розглядаються як підходящі до контексту дослідження.

Соціально-демографічна характеристика вибірки вважається достатньо репрезентативною. У дослідженні взяли участь 85 респондентів, серед яких 60% жінок і 39% чоловіків. Основна частина учасників перебувала у віковій категорії 26-35 років (54%). Переважна більшість працює у сфері HR, є представниками технічних команд та лідерського складу проектів, має досвід роботи з поточним роботодавцем більше трьох років і знаходиться в Україні.

Таким чином, розроблена методологічна база дозволила зібрати валідні та надійні дані, необхідні для проведення подальшого емпіричного дослідження, виявлення закономірностей і формулювання практичних

рекомендацій для підвищення професійного благополуччя працівників ІТ-сфери.

РОЗДІЛ III. АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОКРАЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ІТ

У третьому розділі проводиться аналіз результатів емпіричного дослідження чинників професійного благополуччя працівників сфери ІТ, що спирається на проведений теоретичний аналіз першого розділу та розроблену методологічну основу в рамках другого розділу.

Розділ містить аналіз та інтерпретацію отриманих даних, виявлення взаємозв'язків між психологічними ресурсами та рівнем професійного благополуччя, а також формулювання практичних рекомендацій щодо його підвищення. Окрему увагу приділено розробці плану тренінгової програми, спрямованої на розвиток особистісних ресурсів для підтримки професійного добробуту.

3.1. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження

У цьому підрозділі здійснюється послідовний аналіз результатів емпіричного дослідження чинників професійного благополуччя працівників сфери ІТ. Розглядаються рівні професійного благополуччя, копінг-стратегій, психологічного капіталу, усвідомленості та особистісних характеристик респондентів. Також аналізуються взаємозв'язки між досліджуваними конструктами та здійснюється порівняння окремих груп респондентів за ключовими показниками. Зібрані в межах дослідження дані були обчислені і проаналізовані в програмах Excel та jamovi десктопної версії 2.6.26.

У межах дослідження професійного благополуччя працівників ІТ-сфери використовувався опитувальник Positive Functioning at Work

(PF-W), який дає змогу оцінити рівень позитивного функціонування на робочому місці і є складним конструктом. В ньому оцінюються дев'ять компонент: позитивні емоції, залученість, стосунки, відчуття сенсу, досягнення, фізичне здоров'я, мислення, сприйняття середовища та економічна безпека.

Загальний середній бал за шкалою професійного благополуччя склав 5,11, що свідчить про помірно високий рівень позитивного функціонування на робочому місці серед опитаних респондентів.

Аналіз кожної складової окремо показав, що найвищі середні значення спостерігалися за шкалами стосунки ($M = 5,54$) та залученість ($M = 5,49$), що свідчить про високий рівень інтеграції в робочому соціумі та включеності працівників у професійну діяльність. Високими залишаються також показники за шкалами сенс ($M = 5,42$) та досягнення ($M = 5,18$).

Найнижчий рівень середнього значення був зафіксований для шкали економічна безпека ($M = 4,28$), що може вказувати на певне відчуття фінансової нестабільності серед частини респондентів. Помірно низьким є результат за шкалою фізичне здоров'я ($M = 4,89$).

Розподіл середніх значень професійного благополуччя в цілому та за окремими компонентами професійного благополуччя наведені в Табл.3.1.

Табл.3.1

Середні значення за шкалами професійного благополуччя (PF-W)

	Професійне благополуччя	Позитивні емоції	Залученість	Стосунки	Сенс	Досягнення	Фізичне здоров'я	Мислення	Середовище	Економічна безпека
N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	5.11	5.01	5.49	5.54	5.42	5.18	4.89	5.00	5.10	4.28
Median	5.24	5.33	5.67	5.75	5.67	5.33	5.25	5.00	5.33	4.33
Standard deviation	0.723	1.23	1.03	0.920	1.05	1.06	1.20	1.02	1.15	1.35
Minimum	2.03	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.50	3.00	1.33	1.67
Maximum	6.69	6.67	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00	7.00

В подальших кроках дослідження використовується інтегральний показник професійного благополуччя, без його підшкал.

Далі розрахуємо показники копінг-стратегій, які застосовують працівники ІТ-сфери для подолання стресових ситуацій. Використовувалась скорочена версія опитувальника Brief COPE (Mini-COPE), що охоплює шість стратегій: активне додання, планування, позитивний рефреймінг, використання емоційної підтримки, самозвинувачення та поведінкове розмежування.

Найвищі середні значення були отримані за шкалою планування ($M = 3,18$) та активне додання ($M = 3,15$), що свідчить про високу орієнтацію працівників на активне вирішення проблемних ситуацій і планування дій. Такі показники є очікуваними, адже саме така модель поведінки є притаманною сфері ІТ в цілому. Позитивний рефреймінг також виявився доволі високого рівня ($M = 3,01$), що вказує на здатність працівників переосмислювати складні обставини у конструктивному ключі. Робота в ІТ сфері часто стикається з генерацією нових і креативних рішень, тож даний показник підкріплює наше уявлення, що ІТ-спеціалісти більш схильні до того, щоб роздивлялись ситуацію з різних сторін. Останній з адаптивних стратегій показник - звернення до емоційної підтримки - показав середнє значення ($M = 2,80$).

Окремо звернемо увагу на дезадаптивні копінг-стратегії. самозвинувачення ($M = 2,46$) можна віднести до нижньої межі помірного використання, що може свідчити про періодичну, але не стійку схильність до самоосуду у стресових ситуаціях. Поведінкове розмежування ($M = 2,03$) виявилися менш характерними для вибірки, що вказує на порівняно рідке використання цієї дезадаптивної стратегії.

Розподіл середніх значень за копінг-стратегіями представлено в Табл.3.2.

Табл.3.2

Середні значення за копінг-стратегіями (Mini-COPE)

	Активне долаання	Позитивний рефреймінг	Планування	Емоційна підтримка	Самозвинувачення	Поведінкове розмежування
N	85	85	85	85	85	85
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3.15	3.01	3.18	2.80	2.46	2.03
Median	3.00	3.00	3.00	3.00	2.50	2.00
Standard deviation	0.760	0.764	0.702	0.806	0.784	0.729
Minimum	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00

Психологічні ресурси працівників ІТ-сфери у дослідженні оцінювались скороченою версією опитувальника Psychological Capital Questionnaire (PCQ-12). Опитувальник вимірює загальний рівень психологічного капіталу, а також окремо чотири його складові: самоефективність, надію, резильєнтність та оптимізм.

Загальний середній бал психологічного капіталу склав 4,39, що свідчить про досить високий рівень позитивних психологічних ресурсів серед респондентів.

Аналіз окремих компонентів показав, що найвищі середні значення були зафіксовані за шкалами ефективності ($M = 4,49$) та резильєнтності ($M = 4,47$), що свідчить про впевненість учасників у своїх силах та впевнену стійкість при зустрічі із труднощами. Дещо нижчі, але все ще високі результати спостерігались за шкалами надії ($M = 4,35$) та оптимізму ($M = 4,23$). Такі значення віддзеркалюють загальну позитивну орієнтацію респондентів на досягнення цілей і віру в успішне вирішення завдань. Знову зробимо коментар, що дані висновки є очікуваними, адже працівники сфери ІТ мають досвід успішного планування і втілення проектів, ідентифікації та виправлення помилок.

Розподіл середніх значень за підшкалами психологічного капіталу представлено в Табл.3.3.

Табл.3.3

Середні значення за шкалами психологічного капіталу (PCQ-12)

	Психологічний капітал	Ефективність	Надія	Резильєнтність	Оптимізм
N	85	85	85	85	85
Missing	0	0	0	0	0
Mean	4.39	4.49	4.35	4.47	4.23
Median	4.42	4.67	4.50	4.67	4.50
Standard deviation	0.571	0.835	0.583	0.694	0.911
Minimum	2.92	2.33	3.00	2.33	1.50
Maximum	5.58	6.00	5.50	5.67	6.00

Усвідомленість респондентів оцінювалась за допомогою Cognitive and Affective Mindfulness Scale Revised (CAMS-R), яка дозволяє виміряти здатність індивіда фокусувати увагу на поточному досвіді (когнітивній та емоційній складових), підтримувати відкритість до переживань та регулювати емоційні реакції.

Середній бал усвідомленості склав 2,60, що вказує на помірний рівень розвитку здатності до уважного ставлення до власного досвіду серед працівників ІТ-сфери (Табл.3.4). Отримані результати свідчать про наявність лишень базових навичок усвідомленості. Це дає сигнал щодо можливості для подальшого розвитку такої навички.

Табл.3.4

Середні значення за шкалою усвідомленості (CAMS-R)

	Усвідомленість
N	85
Missing	0
Mean	2.60
Median	2.60
Standard deviation	0.461
Minimum	1.50
Maximum	3.90

Особистісні характеристики респондентів у дослідженні оцінювались через скорочену версію опитувальника Big Five Inventory 10

(BFI-10), який визначає вираженість п'яти основних рис особистості: екстраверсія, доброзичливість, сумлінність, невротизм та відкритість до нового досвіду.

Аналіз результатів показав найвище середнє значення серед респондентів за шкалою доброзичливості ($M = 3,85$). Це може свідчити про орієнтацію працівників ІТ-сфери на кооперацію та позитивну міжособистісну взаємодію.

Помірно високими виявились відкритість до нового досвіду ($M = 3,60$) та сумлінність ($M = 3,59$), що може бути інтерпретовано як готовність до сприйняття нових проектів і задач, а також відповідальне ставлення до виконання професійних обов'язків.

Середній рівень екстраверсії ($M = 3,07$) і невротизму ($M = 3,02$) може свідчити про врівноважену соціальну активність і помірну емоційну нестабільність серед респондентів.

Риси особистості з їхніми середніми значеннями представлено в Табл.3.5.

Табл.3.5

Середні значення за шкалами особистісних рис (BFI-10)

	Екстраверсія	Доброзичливість	Сумлінність	Невротизм	Відкритість_новому
N	85	85	85	85	85
Missing	0	0	0	0	0
Mean	3.07	3.85	3.59	3.02	3.60
Median	3.00	4.00	3.50	3.00	3.50
Standard deviation	0.936	0.732	0.910	1.04	0.763
Minimum	1.00	2.00	1.50	1.00	2.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Наступним кроком розглянемо, чи існує різниця в професійному благополуччі в залежності від гендеру, стажу роботи, та інших демографічних показників (Табл. 3.6).

Табл.3.6

Порівняння рівня професійного благополуччя залежно від гендеру

Independent Samples T-Test							
		Statistic	df	p	Mean difference	SE difference	Effect Size
Професійне благополуччя	Student's t	-2.54*	82.0	0.013	-0.399	0.158	Cohen's d -0.567

Note. $H_0: \mu_1 = \mu_2$
 * Levene's test is significant ($p < .05$), suggesting a violation of the assumption of equal variances

Group Descriptives						
	Group	N	Mean	Median	SD	SE
Професійне благополуччя	1	33	4.87	4.86	0.923	0.161
	2	51	5.27	5.24	0.520	0.0728

Було проведено t-тест незалежних вибірок для перевірки відмінностей у рівні професійного благополуччя між чоловіками та жінками. Результати показали статистично значущу різницю: $t(82) = -2.54$, $p = 0.013$, Cohen's $d = 0.57$ (ефект середньої сили). Жінки ($M = 5.27$, $SD = 0.52$) продемонстрували вищий рівень професійного благополуччя порівняно з чоловіками ($M = 4.87$, $SD = 0.92$).

Один респондент, який обрав опцію "Не хочу вказувати свій гендер", був виключений із порівняльного аналізу за гендером. Це зумовлено тим, що t-тест передбачає наявність саме двох порівнюваних груп, а для аналізу Анова даних недостатньо. Дані цього учасника були позначені як пропущені (missing), що дозволило провести коректний аналіз без порушення статистичних припущень, і будуть використані в усіх інших видах аналізу.

Для перевірки, чи існує відмінність у професійному благополуччі залежно від наявності дітей було проведено незалежний t-тест (Табл. 3.7). Результати свідчать про статистично значущу різницю між групами: $t(83) = 2.14$, $p = 0.035$, Cohen's $d = 0.483$, що відповідає ефекту середньої сили. Учасники, які мають дітей ($M = 5.33$; $SD = 0.439$), демонструють вищий рівень професійного благополуччя порівняно з тими, хто не має дітей ($M = 4.98$; $SD = 0.823$). Через призму досвіду авторів даного дослідження, ми припускаємо, що люди, які мають дітей, розвинули навички більшої

гнучкості і стресостійкості після появи дітей, що стимулює вищий рівень професійного благополуччя.

Табл.3.7

Порівняння рівня професійного благополуччя залежно від наявності дітей

Independent Samples T-Test							
		Statistic	df	p	Mean difference	SE difference	Effect Size
Професійне благополуччя	Student's t	2.14*	83.0	0.035	0.342	0.160	Cohen's d 0.483

Note. $H_0: \mu_1 = \mu_2$
* Levene's test is significant ($p < .05$), suggesting a violation of the assumption of equal variances

Group Descriptives						
	Group	N	Mean	Median	SD	SE
Професійне благополуччя	1	31	5.33	5.38	0.439	0.0789
	2	54	4.98	5.09	0.823	0.112

Також було проаналізовано, чи існують статистично значущі відмінності у рівні професійного благополуччя залежно від рівня позиції працівника в організації. Результати однофакторного дисперсійного аналізу Anova засвідчили наявність таких відмінностей $F(4, 33.4) = 5.57$; $p = 0.002$ (Табл. 3.8).

Табл.3.8

Порівняння рівня професійного благополуччя залежно від рівня позиції працівника в організації (частина 1)

One-Way ANOVA (Welch's)				
	F	df1	df2	p
Професійне благополуччя	5.57	4	33.4	0.002

Group Descriptives					
	Рівень позиції	N	Mean	SD	SE
Професійне благополуччя	1	8	5.47	0.384	0.136
	2	19	4.97	0.573	0.131
	3	22	4.69	0.689	0.147
	4	20	5.41	0.455	0.102
	5	16	5.30	1.013	0.253

Подальший пост-хок аналіз за методом Тьюкі виявив (Табл. 3.9), що найбільш виражена різниця спостерігається між працівниками рівня Senior (рівень 3) та тими, хто займає позиції Junior (рівень 1; $p = 0.045$), Lead (рівень 4; $p = 0.008$), а також спостерігається тенденція до різниці з групою Manager or Similar (рівень 5 і вище; $p = 0.051$).

Табл.3.9

Порівняння рівня професійного благополуччя залежно від рівня позиції працівника в організації (частина 2)

Tukey Post-Hoc Test – Професійне благополуччя

		1	2	3	4	5
1	Mean difference	—	0.505	0.788	0.0690	0.172
	p-value	—	0.392	0.045	0.999	0.976
2	Mean difference		—	0.283	-0.4360	-0.333
	p-value		—	0.667	0.265	0.594
3	Mean difference			—	-0.7187	-0.615
	p-value			—	0.008	0.051
4	Mean difference				—	0.103
	p-value				—	0.991
5	Mean difference					—
	p-value					—

Ці результати свідчать про те, що працівники рівня Senior (рівень 3) мають нижчі показники професійного благополуччя порівняно як із менш досвідченими колегами, так і з тими, хто займає лідерські позиції. Наша інтерпретація полягає в тому, що це може вказувати на специфічні виклики цього етапу професійного розвитку - високий рівень відповідальності без достатнього впливу на прийняття рішень, напруженість через вимоги до експертності, а також потенційне зіткнення з "кар'єрним плато".

Таким чином, результати аналізу показали наявність статистично значущих відмінностей у рівні професійного благополуччя залежно від

гендеру, наявності дітей та рівня посади. Зокрема, жінки, респонденти з дітьми, а також працівники на рівні Junior, Lead і Manager демонстрували вищий рівень благополуччя порівняно з групою Senior. Водночас не виявлено суттєвих відмінностей у професійному благополуччі залежно від віку, сімейного статусу, кількості років у поточній організації та керівної ролі.

Перейдемо до кореляційного аналізу (Табл. 3.10). На етапі аналізу результатів важливо було не лише оцінити рівень окремих психологічних ресурсів працівників ІТ-сфери, а й дослідити, як ці ресурси співвідносяться між собою та з професійним благополуччям. Кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта Пірсона дозволив виявити кілька суттєвих закономірностей, які поглиблюють розуміння досліджуваного явища.

Табл.3.10

Кореляційна матриця професійного благополуччя, психологічного капіталу і усвідомленості

Correlation Matrix		Професійне благополуччя	Усвідомленість	Оптимізм	Резильєнтність	Надія	Ефективність	Психологічний капітал
Професійне благополуччя	Pearson's r	—						
	df	—						
	p-value	—						
Усвідомленість	Pearson's r	0.452	—					
	df	83	—					
	p-value	< .001	—					
Оптимізм	Pearson's r	0.602	0.542	—				
	df	83	83	—				
	p-value	< .001	< .001	—				
Резильєнтність	Pearson's r	0.327	0.415	0.497	—			
	df	83	83	83	—			
	p-value	0.002	< .001	< .001	—			
Надія	Pearson's r	0.424	0.548	0.501	0.441	—		
	df	83	83	83	83	—		
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	—		
Ефективність	Pearson's r	0.379	0.488	0.465	0.428	0.567	—	
	df	83	83	83	83	83	—	
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—	
Психологічний капітал	Pearson's r	0.542	0.635	0.757	0.742	0.814	0.812	—
	df	83	83	83	83	83	83	—
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—

Найсильніший позитивний зв'язок виявлено між професійним благополуччям та психологічним капіталом ($r = 0.542$, $p < 0.001$), що

підтверджує гіпотезу про важливість таких його складових, як надія, оптимізм, резильєнтність та самоефективність (Табл. 3.6). Окремо також спостерігаються позитивні зв'язки благополуччя з компонентами PsyCap: оптимізмом ($r = 0.602$, $p < 0.001$), надією ($r = 0.424$, $p < 0.001$), самоефективністю (ефективністю) ($r = 0.379$, $p < 0.001$) та резильєнтністю ($r = 0.327$, $p = 0.002$).

Значущий позитивний зв'язок також виявлено з усвідомленістю ($r = 0.452$, $p < 0.001$), що свідчить про важливість навичок уважності до теперішнього моменту для суб'єктивного досвіду добробуту.

Табл.3.11

Кореляційна матриця професійного благополуччя і копінгових стратегій

Correlation Matrix		Професійне благополуччя	Активне додання	Позитивний рефреймінг	Планування	Емоційна підтримка	Самозвинування	Поведінкове розмежування
Професійне благополуччя	Pearson's r	—						
	df	—						
	p-value	—						
Активне додання	Pearson's r	0.308	—					
	df	83	—					
	p-value	0.004	—					
Позитивний рефреймінг	Pearson's r	0.216	0.458	—				
	df	83	83	—				
	p-value	0.047	< .001	—				
Планування	Pearson's r	0.151	0.658	0.429	—			
	df	83	83	83	—			
	p-value	0.169	< .001	< .001	—			
Емоційна підтримка	Pearson's r	0.136	0.415	0.342	0.300	—		
	df	83	83	83	83	—		
	p-value	0.215	< .001	0.001	0.005	—		
Самозвинування	Pearson's r	-0.332	-0.124	-0.109	-0.035	0.006	—	
	df	83	83	83	83	83	—	
	p-value	0.002	0.257	0.323	0.748	0.959	—	
Поведінкове розмежування	Pearson's r	-0.247	-0.304	-0.022	-0.109	-0.096	0.492	—
	df	83	83	83	83	83	83	—
	p-value	0.022	0.005	0.842	0.320	0.381	< .001	—

Серед копінг-стратегій (Табл. 3.11) активне додання ($r = 0.308$, $p = 0.004$) і позитивний рефреймінг ($r = 0.216$, $p = 0.047$) мають позитивну кореляцію з благополуччям. Ці стратегії передбачають активну позицію в подоланні труднощів і переосмислення ситуацій, що, очевидно, сприяє підтримці позитивного функціонування. Планування ($r = 0.151$, $p = 0.169$) та емоційна підтримка ($r = 0.136$, $p = 0.215$) мають слабші й статистично незначущі зв'язки.

Серед дезадаптивних копінгів, самозвинувачення ($r = -0.332$, $p = 0.002$) та поведінкове розмежування ($r = -0.247$, $p = 0.022$) виявились негативно пов'язаними з рівнем професійного благополуччя. Це свідчить, що фокус на самокритиці або уникненні проблем може суттєво знижувати якість суб'єктивного досвіду в роботі.

Табл.3.12

Кореляційна матриця професійного благополуччя і рис особистості

Correlation Matrix		Професійне благополуччя	Екстраверсія	Доброзичливість	Сумлінність	Невротизм	Відкритість_новому
Професійне благополуччя	Pearson's r	—					
	df	—					
	p-value	—					
Екстраверсія	Pearson's r	0.099	—				
	df	83	—				
	p-value	0.366	—				
Доброзичливість	Pearson's r	0.300	0.046	—			
	df	83	83	—			
	p-value	0.005	0.674	—			
Сумлінність	Pearson's r	0.510	0.251	0.096	—		
	df	83	83	83	—		
	p-value	< .001	0.020	0.380	—		
Невротизм	Pearson's r	-0.535	0.081	-0.190	-0.278	—	
	df	83	83	83	83	—	
	p-value	< .001	0.464	0.081	0.010	—	
Відкритість_новому	Pearson's r	-0.040	0.128	0.054	-0.000	0.150	—
	df	83	83	83	83	83	—
	p-value	0.716	0.245	0.621	1.000	0.170	—

Щодо рис особистості (Табл. 3.12), сумлінність ($r = 0.510$, $p < 0.001$) та доброзичливість ($r = 0.300$, $p = 0.005$) мають помірний позитивний зв'язок з професійним благополуччям, тоді як невротизм демонструє сильний негативний зв'язок ($r = -0.535$, $p < 0.001$). Інші риси, такі як екстраверсія ($p = 0.366$) та відкритість до нового ($p = 0.716$), не мають статистично значущих зв'язків.

Психологічний капітал має помітні позитивні зв'язки з низкою особистісних ресурсів (Табл. 3.13 та Табл. 3.14). Найсильніша кореляція зафіксована з усвідомленістю ($r = 0.635$; $p < 0.001$), що підтверджує припущення про тісний взаємозв'язок між навичкою бути присутнім "тут-і-зараз" та внутрішніми ресурсами оптимізму, ефективності, надії і

резильєнтності. Високі коефіцієнти також спостерігаються між психологічним капіталом та активним доданням ($r = 0.417$; $p < 0.001$), плануванням ($r = 0.371$; $p < 0.001$) і позитивним рефреймінгом ($r = 0.294$; $p = 0.006$), що свідчить про їхню спільну участь у конструктивному реагуванні на труднощі. Хоча зв'язок із емоційною підтримкою ($r = 0.204$; $p = 0.061$) не досяг рівня статистичної значущості, він все ж вказує на тенденцію до асоціації.

Табл.3.13

Кореляційна матриця психологічного капіталу і копінгових стратегій

		Психологічний капітал	Активне додання	Позитивний рефреймінг	Планування	Емоційна підтримка	Самозвинувачення	Поведінкове розмежування
Психологічний капітал	Pearson's r	—						
	df	—						
	p-value	—						
Активне додання	Pearson's r	0.417	—					
	df	83	—					
	p-value	< .001	—					
Позитивний рефреймінг	Pearson's r	0.294	0.458	—				
	df	83	83	—				
	p-value	0.006	< .001	—				
Планування	Pearson's r	0.371	0.658	0.429	—			
	df	83	83	83	—			
	p-value	< .001	< .001	< .001	—			
Емоційна підтримка	Pearson's r	0.204	0.415	0.342	0.300	—		
	df	83	83	83	83	—		
	p-value	0.061	< .001	0.001	0.005	—		
Самозвинувачення	Pearson's r	-0.350	-0.124	-0.109	-0.035	0.006	—	
	df	83	83	83	83	83	—	
	p-value	0.001	0.257	0.323	0.748	0.959	—	
Поведінкове розмежування	Pearson's r	-0.252	-0.304	-0.022	-0.109	-0.096	0.492	—
	df	83	83	83	83	83	83	—
	p-value	0.020	0.005	0.842	0.320	0.381	< .001	—

Зворотні зв'язки виявлено із дезадаптивними копінг-стратегіями: поведінкове розмежування ($r = -0.252$; $p = 0.020$) і самозвинувачення ($r = -0.350$; $p = 0.001$), що вказує на те, що розвиток психологічного капіталу потенційно знижує схильність до уникнення чи самокритики у відповідь на стрес.

У сфері особистісних рис було зафіксовано сильну позитивну кореляцію з сумлінністю ($r = 0.492$; $p < 0.001$), помірну негативну кореляцію з невротизмом ($r = -0.504$; $p < 0.001$) і відсутність значущих зв'язків з доброзичливістю, екстраверсією і відкритістю до нового. Така картина підтримує уявлення про психологічний капітал як комплекс

внутрішніх орієнтацій, що базуються на емоційній стабільності та вольовому компоненті, але не обов'язково асоціюються з міжособистісною відкритістю чи соціальністю.

Табл.3.14

Кореляційна матриця психологічного капіталу, усвідомленості і рис особистості

		Психологічний капітал	Усвідомленість	Екстраверсія	Доброзичливість	Сумлінність	Невротизм	Відкритість_новому
Психологічний капітал	Pearson's r	—						
	df	—						
	p-value	—						
Усвідомленість	Pearson's r	0.635	—					
	df	83	—					
	p-value	< .001	—					
Екстраверсія	Pearson's r	0.030	0.104	—				
	df	83	83	—				
	p-value	0.786	0.344	—				
Доброзичливість	Pearson's r	-0.014	0.108	0.046	—			
	df	83	83	83	—			
	p-value	0.897	0.323	0.674	—			
Сумлінність	Pearson's r	0.492	0.482	0.251	0.096	—		
	df	83	83	83	83	—		
	p-value	< .001	< .001	0.020	0.380	—		
Невротизм	Pearson's r	-0.504	-0.483	0.081	-0.190	-0.278	—	
	df	83	83	83	83	83	—	
	p-value	< .001	< .001	0.464	0.081	0.010	—	
Відкритість_новому	Pearson's r	0.085	-0.092	0.128	0.054	-0.000	0.150	—
	df	83	83	83	83	83	83	—
	p-value	0.440	0.400	0.245	0.621	1.000	0.170	—

Усвідомленість демонструє статистично значущі зв'язки з деякими особистісними характеристиками (Табл. 3.15). Зокрема, виявлено помірно позитивну кореляцію із сумлінністю ($r = 0.482$; $p < 0.001$), що узгоджується з попередніми дослідженнями, які підкреслюють роль свідомого самоконтролю та відповідальності як складових ефективного функціонування у професійному контексті.

Крім того, спостерігається помірно негативний зв'язок з невротизмом ($r = -0.483$; $p < 0.001$), що свідчить про те, що люди з вищим рівнем усвідомленості менш схильні до емоційної нестабільності, тривожності та самокритики. Інші риси, такі як екстраверсія, доброзичливість та відкритість новому, не виявили статистично значущих зв'язків з рівнем усвідомленості у цій вибірці.

Табл.3.15

Кореляційна матриця усвідомленості і рис особистості

		Усвідомленість	Екстраверсія	Доброзичливість	Сумлінність	Невротизм	Відкритість_новому
Усвідомленість	Pearson's r	—					
	df	—					
	p-value	—					
Екстраверсія	Pearson's r	0.104	—				
	df	83	—				
	p-value	0.344	—				
Доброзичливість	Pearson's r	0.108	0.046	—			
	df	83	83	—			
	p-value	0.323	0.674	—			
Сумлінність	Pearson's r	0.482	0.251	0.096	—		
	df	83	83	83	—		
	p-value	< .001	0.020	0.380	—		
Невротизм	Pearson's r	-0.483	0.081	-0.190	-0.278	—	
	df	83	83	83	83	—	
	p-value	< .001	0.464	0.081	0.010	—	
Відкритість_новому	Pearson's r	-0.092	0.128	0.054	-0.000	0.150	—
	df	83	83	83	83	83	—
	p-value	0.400	0.245	0.621	1.000	0.170	—

Таким чином, результати кореляційного аналізу засвідчують, що професійне благополуччя працівників ІТ-сфери формується на перетині декількох важливих психологічних чинників. Особистісні ресурси - зокрема психологічний капітал, копінгові стратегії подолання труднощів, риси характеру та рівень усвідомленості - перебувають у складній системі взаємозв'язків, де кожен компонент відіграє свою роль. Благополуччя найтісніше пов'язане з конструктивними внутрішніми ресурсами, такими як оптимізм, ефективність і сумлінність, а також з низьким рівнем дезадаптивних тенденцій, зокрема невротизму та самозвинувачення. Ці результати підкреслюють важливість цілісного підходу до підтримки ментального добробуту працівників сфери ІТ через розвиток як особистісної стабільності, так і свідомих стратегій взаємодії зі стресом.

Наступним кроком було виконано порівняльний аналіз груп. Враховуючи мету роботи та емпіричні дані, які вдалось зібрати, ми робимо

два порівняння груп, а саме за такими ознаками: 1) група респондентів, що працюють в спільній організації (39%, N = 33), проти тих, хто працюють в різних організаціях (61%, N = 52), 2) працівники, що працюють в технічних або проектних командах, наприклад, розробники, тестувальники, бізнес аналітики, проектні менеджери та інші (49%, N = 42), проти працівників інших структурних підрозділів, наприклад, ейчар, маркетинг, фінанси та інші (51%, N = 43).

Табл. 3.16

Порівняльний аналіз середніх показників психологічних ресурсів між працівниками однієї організації та працівниками інших організацій

Independent Samples T-Test						
		Statistic	df	p		Effect Size
Професійне благополуччя	Welch's t	2.292	81.7	0.024	Cohen's d	0.479
Активне долання	Welch's t	2.675	77.8	0.009	Cohen's d	0.582
Позитивний рефреймінг	Welch's t	2.587	80.4	0.011	Cohen's d	0.558
Планування	Welch's t	1.834	83.0	0.070	Cohen's d	0.387
Емоційна підтримка	Welch's t	4.403	81.8	< .001	Cohen's d	0.944
Самозвинувачення	Welch's t	-2.294	75.3	0.025	Cohen's d	-0.502
Поведінкове розмежування	Welch's t	-1.586	76.2	0.117	Cohen's d	-0.347
Психологічний капітал	Welch's t	2.853	81.7	0.005	Cohen's d	0.612
Усвідомленість	Welch's t	2.864	60.2	0.006	Cohen's d	0.649
Екстраверсія	Welch's t	3.472	78.0	< .001	Cohen's d	0.755
Добррозичливість	Welch's t	1.890	71.2	0.063	Cohen's d	0.418
Сумлінність	Welch's t	4.305	75.3	< .001	Cohen's d	0.942
Невротизм	Welch's t	-1.865	77.1	0.066	Cohen's d	-0.406
Відкритість_новому	Welch's t	0.463	54.5	0.645	Cohen's d	0.106

Note. H₀: $\mu_1 = \mu_2$

Розглянемо аналіз груп по першій ознаці - співробітниками однієї організації та працівниками різних організацій. Попередня перевірка припущень показала, що розподіл багатьох змінних відрізняється від нормального за критерієм Шапіро-Вілка ($p < 0,05$), проте із-за розміру вибірок було вирішено використовувати t-тест для незалежних вибірок. Тест Левене на однорідність дисперсій виявив порушення для деяких змінних, тому усі результати порівняльного аналізу подані з використанням t-тест Уелча. Перевірялася нульова гіпотеза про відсутність

різниці середніх значень проти альтернативної гіпотези про наявність різниці. Статистична значущість оцінювалася при $p < 0,05$. Додатково обчислювався розмір ефекту Cohen's d.

Табл. 3.17

Описові статистики середніх значень психологічних ресурсів у працівників однієї організації та працівників інших організацій

Group Descriptives						
	Group	N	Mean	Median	SD	SE
Професійне благополуччя	1	33	5.31	5.17	0.458	0.0798
	2	52	4.98	5.24	0.830	0.1151
Активне долання	1	33	3.41	3.50	0.643	0.1119
	2	52	2.99	3.00	0.789	0.1094
Позитивний рефреймінг	1	33	3.26	3.00	0.614	0.1069
	2	52	2.86	3.00	0.813	0.1127
Планування	1	33	3.33	3.00	0.495	0.0861
	2	52	3.08	3.00	0.794	0.1102
Емоційна підтримка	1	33	3.21	3.00	0.587	0.1021
	2	52	2.54	2.50	0.822	0.1139
Самозвинувачення	1	33	2.23	2.00	0.697	0.1213
	2	52	2.61	2.50	0.806	0.1118
Поведінкове розмежування	1	33	1.88	2.00	0.650	0.1131
	2	52	2.13	2.00	0.766	0.1062
Психологічний капітал	1	33	4.59	4.50	0.439	0.0764
	2	52	4.27	4.25	0.612	0.0849
Усвідомленість	1	33	2.78	2.70	0.483	0.0842
	2	52	2.48	2.55	0.411	0.0570
Екстраверсія	1	33	3.47	3.50	0.770	0.1340
	2	52	2.82	3.00	0.950	0.1317
Добррозичливість	1	33	4.03	4.00	0.695	0.1210
	2	52	3.73	3.50	0.737	0.1023
Сумлінність	1	33	4.06	4.50	0.758	0.1319
	2	52	3.29	3.50	0.876	0.1215
Невротизм	1	33	2.77	2.50	0.911	0.1585
	2	52	3.18	3.00	1.098	0.1523
Відкритість_новому	1	33	3.65	3.50	0.897	0.1561
	2	52	3.57	3.50	0.672	0.0932

Статистично значущі відмінності було виявлено за рядом показників (Табл.3.16 та Табл.3.17):

- Професійне благополуччя: співробітники однієї організації мали вищий середній бал ($M = 5,31$; $SD = 0,46$), ніж працівники інших організацій ($M = 4,98$; $SD = 0,83$), $p = 0,024$, $d = 0,479$.

- Активне долання респондентів з однієї організації $M = 3,41$, і з різних $M = 2,99$, $p = 0,009$, $d = 0,582$.
- Позитивний рефреймінг першої групи $M = 3,26$, та другої $M = 2,86$, $p = 0,011$, $d = 0,558$.
- Емоційна підтримка в межах однієї організації $M = 3,21$, і працівники різних організацій $M = 2,54$, $p < 0,001$, $d = 0,944$.
- Самозвинувачення: працівники інших організацій частіше використовували цю стратегію ($M = 2,61$ проти $M = 2,23$), $p = 0,025$, $d = -0,502$.

А також наступні статистично значущі відмінності було виявлено за наступними показниками (Табл.3.16 та Табл.3.17):

- Психологічний капітал першої групи $M = 4,59$, проти групи два $M = 4,27$, $p = 0,005$, $d = 0,612$.
- Усвідомленість працівників однієї організації $M = 2,78$, а працівники різних організацій мають усвідомленість $M = 2,48$, $p = 0,006$, $d = 0,649$.
- Екстраверсія групи один $M = 3,47$, та групи два $M = 2,82$, $p < 0,001$, $d = 0,755$.
- Сумлінність першої групи $M = 4,06$, а в другої - $M = 3,29$, $p < 0,001$, $d = 0,942$.

Інші змінні, зокрема доброзичливість, невротизм і відкритість новому досвіду, не показали статистично значущих відмінностей між групами.

Усі результати свідчать про те, що працівники однієї організації загалом мають вищі показники професійного благополуччя, більш розвинені особистісні ресурси та частіше використовують адаптивні стратегії подолання стресу, порівняно з працівниками з різних організацій, тобто нульова гіпотеза про однаковість груп спростовано, групи - різні.

Порівняємо групи за другою ознакою - члени технічно-проектних команд проти групи, що складається з усіх інших ролей. З тих же причин було вирішено використовувати t-тест для незалежних вибірок. Тест Левене на однорідність дисперсій виявив порушення для деяких змінних, тому усі результати порівняльного аналізу подані з використанням t-тесту Уелча. Перевірялася нульова гіпотеза про відсутність різниці середніх значень проти альтернативної гіпотези про наявність різниці. Статистична значущість оцінювалася при $p < 0,05$. Додатково обчислювався розмір ефекту Cohen's d (Табл. 3.18 та Табл. 3.19).

Табл. 3.18

Порівняльний аналіз середніх показників психологічних ресурсів між працівниками технічно-проектних команд та інших ролей ІТ-сфери

Independent Samples T-Test					
		Statistic	df	p	Effect Size
Професійне благополуччя	Welch's t	-2.370	64.5	0.021	Cohen's d -0.5158
Активне долання	Welch's t	-3.288	78.6	0.002	Cohen's d -0.7142
Позитивний рефреймінг	Welch's t	-2.168	75.2	0.033	Cohen's d -0.4712
Планування	Welch's t	-1.846	71.4	0.069	Cohen's d -0.4013
Емоційна підтримка	Welch's t	-2.373	80.5	0.020	Cohen's d -0.5153
Самозвинувачення	Welch's t	3.118	82.2	0.003	Cohen's d 0.6766
Поведінкове розмежування	Welch's t	2.209	82.5	0.030	Cohen's d 0.4794
Психологічний капітал	Welch's t	-2.886	80.0	0.005	Cohen's d -0.6267
Усвідомленість	Welch's t	-2.846	83.0	0.006	Cohen's d -0.6174
Екстраверсія	Welch's t	-2.753	78.0	0.007	Cohen's d -0.5980
Доброчинність	Welch's t	-1.982	82.7	0.051	Cohen's d -0.4301
Сумлінність	Welch's t	-3.915	80.4	< .001	Cohen's d -0.8502
Невротизм	Welch's t	1.465	79.8	0.147	Cohen's d 0.3181
Відкритість_новому	Welch's t	0.368	82.1	0.714	Cohen's d 0.0798

Note. $H_0: \mu_1 = \mu_2$

Статистично значущі відмінності було виявлено за рядом показників:

- Професійне благополуччя: працівники технічно-проектних команд мали нижчий середній бал ($M = 4,92$; $SD = 0,87$), ніж працівники інших напрямів ($M = 5,29$; $SD = 0,49$), $p = 0,021$, $d = -0,516$.

- Активне долання у працівників з групи технічно-проектних ролей ($M = 2,89$) було нижчим, ніж у інших ($M = 3,41$), $p = 0,002$, $d = -0,714$.
- Позитивний рефреймінг: середній показник у проектних працівників був нижчим ($M = 2,83$) порівняно з іншими працівниками ($M = 3,19$), $p = 0,033$, $d = -0,471$.
- Емоційна підтримка також була нижчою у працівників проектних команд ($M = 2,60$) у порівнянні з іншими ($M = 3,00$), $p = 0,020$, $d = -0,515$.
- Самозвинувачення: працівники проектних команд частіше використовували самозвинувачення ($M = 2,71$) у порівнянні з іншими ($M = 2,21$), $p = 0,003$, $d = 0,677$.

А також наступні статистично значущі відмінності було виявлено за наступними показниками:

- Поведінкове розмежування також частіше спостерігається у працівників проектних команд ($M = 2,20$) у порівнянні з іншими ($M = 1,86$), $p = 0,030$, $d = 0,479$.
- Психологічний капітал: працівники проектних команд мали нижчий рівень психологічного капіталу ($M = 4,22$) у порівнянні з іншими працівниками ($M = 4,56$), $p = 0,005$, $d = -0,627$.
- Усвідомленість була нижчою у працівників проектних команд ($M = 2,46$) у порівнянні з іншими працівниками ($M = 2,73$), $p = 0,006$, $d = -0,617$.
- Екстраверсія працівників проектних команд ($M = 2,80$) була нижчою порівняно з працівниками інших підрозділів ($M = 3,34$), $p = 0,007$, $d = -0,598$.

- Сумлінність у працівників проектних команд також була нижчою ($M = 3,23$) у порівнянні з іншими ($M = 3,94$), $p < 0,001$, $d = -0,850$.

Табл. 3.19

Описові статистики середніх значень психологічних ресурсів у працівників технічно-проектних команд та у інших ролей ІТ-сфери

Group Descriptives						
	Group	N	Mean	Median	SD	SE
Професійне благополуччя	1	42	4.92	5.10	0.869	0.1341
	2	43	5.29	5.28	0.492	0.0750
Активне долання	1	42	2.89	3.00	0.793	0.1223
	2	43	3.41	3.50	0.639	0.0974
Позитивний рефреймінг	1	42	2.83	3.00	0.853	0.1316
	2	43	3.19	3.00	0.627	0.0956
Планування	1	42	3.04	3.00	0.814	0.1257
	2	43	3.31	3.50	0.546	0.0832
Емоційна підтримка	1	42	2.60	2.50	0.843	0.1300
	2	43	3.00	3.00	0.724	0.1104
Самозвинування	1	42	2.71	2.50	0.774	0.1195
	2	43	2.21	2.00	0.717	0.1094
Поведінкове розмежування	1	42	2.20	2.00	0.733	0.1131
	2	43	1.86	2.00	0.693	0.1057
Психологічний капітал	1	42	4.22	4.21	0.593	0.0915
	2	43	4.56	4.50	0.500	0.0762
Усвідомленість	1	42	2.46	2.40	0.437	0.0674
	2	43	2.73	2.70	0.448	0.0683
Екстраверсія	1	42	2.80	2.75	1.000	0.1544
	2	43	3.34	3.00	0.792	0.1208
Добррозичливість	1	42	3.69	3.50	0.732	0.1130
	2	43	4.00	4.00	0.707	0.1078
Сумлінність	1	42	3.23	3.50	0.905	0.1397
	2	43	3.94	4.00	0.773	0.1179
Невротизм	1	42	3.19	3.25	1.126	0.1737
	2	43	2.86	3.00	0.941	0.1434
Відкритість_новому	1	42	3.63	3.50	0.716	0.1105
	2	43	3.57	3.50	0.813	0.1240

Інші змінні, такі як доброзичливість, невротизм і відкритість новому досвіду, не показали статистично значущих відмінностей між групами.

Отже, нульова гіпотеза про однаковість середніх значень між працівниками з технічно-проектними ролями і працівниками з іншими

ролями була спростована за рядом ключових психологічних ресурсів. Працівники технічно-проектних команд загалом демонструють нижчий рівень професійного благополуччя, менш розвинені особистісні ресурси та рідше використовують адаптивні копінг-стратегії.

Для виявлення чинників, що впливають на рівень професійного благополуччя працівників ІТ-сфери, було проведено регресійний аналіз. Як залежну змінну обрано показник загального професійного благополуччя за методикою PF-W. Незалежними змінними виступили особистісні психологічні ресурси респондентів: рівень психологічного капіталу, рівень усвідомленості, адаптивні та дезадаптивні копінг-стратегії, а також риси особистості за моделлю "Великої п'ятірки". Статистична значущість кожного чинника оцінювалася на рівні $p < 0,05$. Регресійна модель дозволила визначити, які саме характеристики респондентів мають суттєвий вплив на їх професійне благополуччя.

Для аналізу чинників професійного благополуччя працівників ІТ-сфери було здійснено побудову двох регресійних моделей. У першій моделі до аналізу був включений загальний показник психологічного капіталу, а у другій окремі підшкали цього конструкту (ефективність, надія, резильєнтність, оптимізм). Такий підхід обґрунтований особливостями структури психологічного капіталу, описаними у теоретичному розділі роботи: конструкція PsyCap дозволяє розглядати його як цілісний ресурс або ж досліджувати вплив окремих складових.

Перша модель (Табл. 3.20) виявилася статистично значущою ($F(13, 71) = 5,89$; $p < 0,001$) і пояснювала 51,9% варіації професійного благополуччя ($R^2 = 0,519$; Adjusted $R^2 = 0,431$). Значущими предикторами у цій моделі виступили загальний психологічний капітал ($\beta = 0,323$; $p = 0,014$), доброзичливість ($\beta = 0,237$; $p = 0,009$), сумлінність ($\beta = 0,250$; $p = 0,025$) та невротизм ($\beta = -0,263$; $p = 0,025$).

Табл. 3.20

Результати лінійної регресії: вплив психологічного капіталу, особистісних рис, копінгових стратегій та усвідомленості на професійне благополуччя (загальний показник психологічного капіталу)

Model Fit Measures				Overall Model Test			
Model	R	R ²	Adjusted R ²	F	df1	df2	p
1	0.720	0.519	0.431	5.89	13	71	< .001

Note. Models estimated using sample size of N=85

Model Coefficients - Професійне благополуччя						
Predictor	Estimate	SE	t	p	Stand. Estimate	
Intercept	2.5920	0.9367	2.767	0.007		
Активне додання	0.0644	0.1240	0.520	0.605	0.0677	
Позитивний рефреймінг	0.0528	0.0950	0.556	0.580	0.0558	
Планування	-0.1417	0.1221	-1.161	0.250	-0.1375	
Емоційна підтримка	-0.0233	0.0918	-0.254	0.800	-0.0260	
Самозвинувачення	0.0153	0.1020	0.150	0.881	0.0166	
Поведінкове розмежування	-0.0357	0.1021	-0.350	0.728	-0.0360	
Психологічний капітал	0.4086	0.1627	2.512	0.014	0.3227	
Усвідомленість	-0.0547	0.1893	-0.289	0.773	-0.0348	
Екстраверсія	0.0510	0.0733	0.695	0.489	0.0660	
Добррозичливість	0.2344	0.0869	2.698	0.009	0.2372	
Сумлінність	0.1986	0.0866	2.294	0.025	0.2499	
Невротизм	-0.1820	0.0795	-2.290	0.025	-0.2625	
Відкритість_новому	-0.0470	0.0854	-0.550	0.584	-0.0495	

У другій моделі (Табл. 3.21), де замість загального показника було розглянуто окремі субшкали психологічного капіталу, також було отримано статистично значущі результати ($F(16, 68) = 5,31$; $p < 0,001$). Модель пояснювала дещо більшу частку дисперсії професійного благополуччя в 55,6% ($R^2 = 0,556$; $Adjusted R^2 = 0,451$). При деталізації психологічного капіталу значущим чинником виявився саме оптимізм ($\beta = 0,356$; $p = 0,004$), тоді як доброзичливість ($\beta = 0,194$; $p = 0,031$) і невротизм ($\beta = -0,253$; $p = 0,036$) залишилися стабільно важливими предикторами. Сумлінність, хоч і має $p > 0,05$, також розглядається нами як та, що виявила тенденцію до статистичної значущості ($\beta = 0,208$; $p = 0,068$), що також підтримується результатами попередньої моделі.

Табл. 3.21

Результати лінійної регресії: вплив окремих компонентів психологічного капіталу, особистісних рис, копінгових стратегій та усвідомленості на професійне благополуччя

Model Fit Measures

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Overall Model Test			
				F	df1	df2	p
1	0.745	0.556	0.451	5.31	16	68	< .001

Note. Models estimated using sample size of N=85

Model Coefficients - Професійне благополуччя

Predictor	Estimate	SE	t	p	Stand. Estimate
Intercept	3.26287	1.0512	3.1040	0.003	
Активне долання	0.06690	0.1221	0.5481	0.585	0.07028
Позитивний рефреймінг	0.03502	0.0939	0.3731	0.710	0.03697
Планування	-0.13972	0.1205	-1.1599	0.250	-0.13552
Емоційна підтримка	-0.06231	0.0921	-0.6764	0.501	-0.06945
Самозвинувачення	0.00688	0.1061	0.0648	0.948	0.00745
Поведінкове розмежування	-0.06739	0.1021	-0.6602	0.511	-0.06794
Ефективність	0.07388	0.0986	0.7496	0.456	0.08530
Надія	0.05482	0.1522	0.3602	0.720	0.04415
Резильєнтність	-0.03005	0.1187	-0.2531	0.801	-0.02884
Оптимізм	0.28227	0.0945	2.9862	0.004	0.35565
Усвідомленість	-0.06736	0.1860	-0.3622	0.718	-0.04289
Екстраверсія	0.03414	0.0736	0.4638	0.644	0.04417
Доброчинність	0.19201	0.0874	2.1978	0.031	0.19431
Сумлінність	0.16504	0.0890	1.8544	0.068	0.20767
Невротизм	-0.17543	0.0821	-2.1372	0.036	-0.25304
Відкритість_новому	-0.02577	0.0845	-0.3048	0.761	-0.02718

Таким чином, обидві моделі узгоджуються між собою за загальними висновками: важливими чинниками професійного благополуччя працівників ІТ-сфери є особистісні риси та психологічний капітал. Водночас деталізація психологічного капіталу показала, що серед його компонентів особливу роль відіграє оптимізм, що підкреслює важливість позитивних очікувань у підтримці високого рівня професійного благополуччя.

Для виявлення латентних чинників серед психологічних ресурсів було проведено факторний аналіз методом максимальної правдоподібності

з обертанням Oblimin. Попередньо було перевірено придатність даних: тест Бартлетта виявив статистично значущу сферичність ($\chi^2(120) = 461, p < 0,001$), а показник КМО склав 0,796, що вказує на хорошу адекватність вибірки (Табл. 3.22).

Табл. 3.22

Результати тесту сферичності Бартлетта і коефіцієнти КМО

Bartlett's Test of Sphericity		
χ^2	df	p
461	120	< .001

KMO Measure of Sampling Adequacy	
	MSA
Overall	0.796
Активне долання	0.779
Позитивний рефреймінг	0.849
Планування	0.763
Емоційна підтримка	0.782
Самозвинувачення	0.704
Поведінкове розмежування	0.658
Ефективність	0.844
Надія	0.867
Резильєнтність	0.747
Оптимізм	0.883
Усвідомленість	0.904
Екстраверсія	0.719
Доброзичливість	0.447
Сумлінність	0.854
Невротизм	0.738
Відкритість_новому	0.501

Відповідно до результатів паралельного аналізу та графіку Scree Plot, для інтерпретації було обрано двофакторну модель. Ця модель пояснює 37,0% загальної дисперсії змінних: перший фактор - 20,5%, другий фактор - 16,5% (Табл. 3.23).

Табл. 3.23

Статистики факторного аналізу: дисперсія та кореляції факторів

Summary			
Factor	SS Loadings	% of Variance	Cumulative %
1	3.28	20.5	20.5
2	2.63	16.5	37.0

Inter-Factor Correlations		
	1	2
1	—	0.355
2		—

Оцінка відповідності моделі показала прийнятні значення: індекс RMSEA = 0,0579 (90% CI [0,0189; 0,0882]), TLI = 0,893, $\chi^2(89) = 115$, $p = 0,032$ (Табл. 3.24).

Табл. 3.24

Показники відповідності факторної моделі

Model Fit Measures							
RMSEA	RMSEA 90% CI		TLI	BIC	Model Test		
	Lower	Upper			χ^2	df	p
0.0579	0.0189	0.0882	0.893	-280	115	89	0.032

У процесі аналізу було отримано наступні факторні навантаження змінних (Табл. 3.25). До першого фактора з позитивними навантаженнями увійшли такі характеристики, як надія, усвідомленість, резильєнтність, оптимізм та ефективність, а також негативне навантаження невротизму, поведінкове розмежування і самозвинувачення. Другий фактор об'єднує активне долання, планування, емоційну підтримку, позитивний рефреймінг, екстраверсію і сумлінність.

Табл. 3.25

Факторні навантаження психологічних ресурсів

Factor Loadings	Factor		Uniqueness
	1	2	
Невротизм	-0.791		0.453
Надія	0.697		0.440
Усвідомленість	0.683		0.427
Резильєнтність	0.619		0.632
Оптимізм	0.569		0.488
Самозвинувачення	-0.563		0.710
Ефективність	0.488		0.579
Поведінкове розмежування	-0.340		0.853
Доброзичливість			0.984
Активне долання		0.751	0.373
Планування		0.717	0.482
Емоційна підтримка		0.611	0.659
Позитивний рефреймінг		0.572	0.660
Екстраверсія		0.460	0.815
Сумлінність	0.377	0.408	0.582
Відкритість_новому			0.946

Кореляція між факторами склала 0,355, що дозволяє припускати відносну незалежність, але водночас і зв'язок між факторами (Табл. 3.23).

Таким чином, проведений факторний аналіз дозволив виявити дві основні групи психологічних ресурсів, що узгоджується з припущенням про багатовимірність структури внутрішніх чинників професійного благополуччя.

У підрозділі було здійснено описову, порівняльну, кореляційну та регресійну обробку даних. Порівняльний аналіз за допомогою t-тесту Уелча виявив відмінності між групами за показниками професійного благополуччя та окремими психологічними ресурсами. Кореляційний аналіз підтвердив наявність значущих зв'язків між благополуччям і досліджуваними факторами. Регресійні моделі дозволили виявити основні

предиктори благополуччя, серед яких оптимізм, сумлінність, доброзичливість та невротизм.

3.2. Практичні рекомендації щодо покращення професійного благополуччя працівників сфери ІТ

У першому розділі роботи була запропонована теоретична модель взаємозв'язку психологічних ресурсів із професійним благополуччям працівників ІТ-сфери. Вона передбачала прямий позитивний вплив психологічного капіталу (як надконструкту, що включає надію, оптимізм, резильєнтність і самоефективність), усвідомленості, адаптивних копінгових стратегій та позитивних рис особистості (екстраверсії, відкритості, доброзичливості, сумлінності) на рівень професійного благополуччя, а також негативний вплив невротизму і дезадаптивних копінгів. Емпіричні результати частково підтвердили цю модель.

Зокрема, прямими чинниками професійного благополуччя за результатами регресійного моделювання стали оптимізм, доброзичливість, сумлінність та невротизм. Це узгоджується з теоретичними припущеннями про важливість особистісних ресурсів і окремих складових психологічного капіталу.

Інші психологічні ресурси, зокрема усвідомленість, активне долання, позитивне переосмислення та емоційна підтримка, не виявили самостійного прямого впливу на професійне благополуччя у регресійній моделі. Однак вони показали значущі позитивні кореляції з професійним благополуччям, що свідчить про їхню підтримуючу роль у формуванні благополуччя, хоча і менш виражену порівняно з основними чинниками.

Деякі елементи моделі, такі як резильєнтність, самоефективність і надія, у межах емпіричного дослідження не виявилися окремими предикторами благополуччя, що може бути зумовлено як особливостями

вибірки, так і високим перехресним впливом оптимізму як ключового компонента психологічного капіталу.

Отже, емпіричне дослідження не лише підтвердило окремі ключові гіпотези теоретичної моделі, а й дозволило точніше визначити психологічні ресурси, які відіграють вирішальну роль у підтримці професійного благополуччя працівників ІТ-сфери. Спираючись на ці результати, можна сформулювати практичні рекомендації щодо розвитку особистісних ресурсів та покращення організаційного середовища, спрямовані на підвищення рівня благополуччя співробітників.

Насамперед доцільно зосередити увагу на розвитку тих особистісних характеристик, які виявилися найважливішими предикторами професійного благополуччя: оптимізму, доброзичливості, сумлінності та зниженні проявів невротизму.

Розвиток оптимізму можна підтримувати через тренінги позитивного мислення, навчання технікам позитивного переосмислення складних ситуацій та фокусування на досягненнях. Важливо також створювати умови для реалістичного оптимізму в організаційному середовищі, підкріплюючи позитивні очікування конкретними прикладами успішних рішень і досягнень.

Підвищення рівня доброзичливості може відбуватися через розвиток навичок ефективної міжособистісної взаємодії, формування довірчих стосунків у командах та культивування емпатії у внутрішній корпоративній культурі.

Розвиток сумлінності варто підтримувати через програми навчання тайм-менеджменту, підвищення відповідальності за результати роботи та розвиток навичок постановки цілей і планування дій.

З огляду на негативний вплив невротизму, рекомендується впровадження заходів зі зниження рівня емоційної нестабільності та

підвищення стресостійкості працівників. Це можуть бути програми психологічної підтримки, майндфулнес-практики, тренінги з регуляції емоцій, а також доступ до індивідуального психологічного консультування за потреби.

Окрему увагу варто приділити підтримці працівників технічних команд та представників лідерських ролей на проектах (аналітики, проектні та продуктові керівники), оскільки вони продемонстрували нижчий рівень професійного благополуччя у порівнянні з іншими групами. Для працівників проектних команд особливо важливими є програми розвитку емоційної стійкості, підтримка командної взаємодії, розвиток навичок конструктивного вирішення конфліктів і створення психологічно безпечного робочого середовища.

Крім цього, результати дослідження підкреслюють цінність роботи із розвитком усвідомленості, активних копінгових стратегій та загального рівня психологічного капіталу, які хоча й не виявилися окремими прямими чинниками у регресійній моделі, проте мають позитивні кореляції з професійним благополуччям і можуть виступати фоном для підтримки особистісних ресурсів працівників.

Варто згадати про взаємодію з ІТ-організацією, де частково збирались дані. Першим кроком було надіслано опитування, після чого відповіді були оброблені. Для кожного респондента було створено його індивідуальний звіт, який показував результати за кожною шкалою і її субшкалами, а також порівнював персональний показник із середнім показником кожної шкали по всій компанії (всім залученим респондентам). Окрему увагу було приділено тому, щоб надати інформацію з поясненнями того, як інтерпретувати надані результати, а також що означає саме “мій” показник. З представниками відділу по роботі з персоналу цей крок був узгоджений, а також домовлено, що кожний респондент може звернутись і

отримати індивідуальну зустріч з ейчар партнером для обговорення власних результатів. Наводимо приклад звіту (Рис. 3.1).

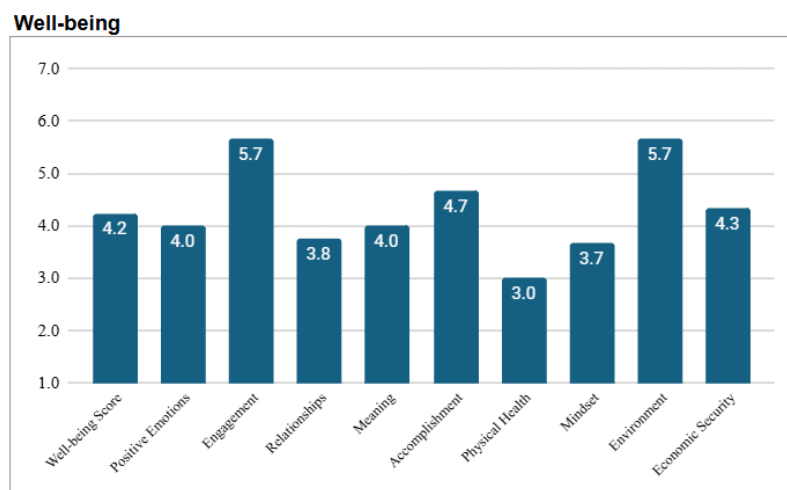


Рис. 3.1. Приклад індивідуальних результатів за шкалою Positive Functioning at Work

Приклад персоналізованих рекомендацій, які супроводжували підраховані бали, представлено даною цитатою: “Рекомендації щодо твого результату: Є висока включеність у справи, деяке відчуття досягнень, а також нормальне середовище й достатній фінансовий рівень. Але майже всі внутрішні складові благополуччя ослаблені - емоції, сенс, тіло, стосунки. Це може свідчити про виснаження, самотність або тривале ігнорування власних потреб. Можливо, ти переживаєш кризу.”

Подібні графіки і текстові інструкції було надано по кожній з п’яти використаних в дослідженні шкал в єдиному звіті загалом для 34 працівників компанії.

Окрім індивідуальних звітів було розроблено анонімізовані звіти по командам і передано керівникам команд для подальшої роботи з покращення добробуту (Рис. 3.2). Звіти мають ідентичну структуру і узагальнені пояснення щодо інтерпретації, що полегшує орієнтацію, так як керівники також були залучені в опитування і отримали свої власні

персональні результати. До кожної команди було розроблено релевантні для цієї команди рекомендації.

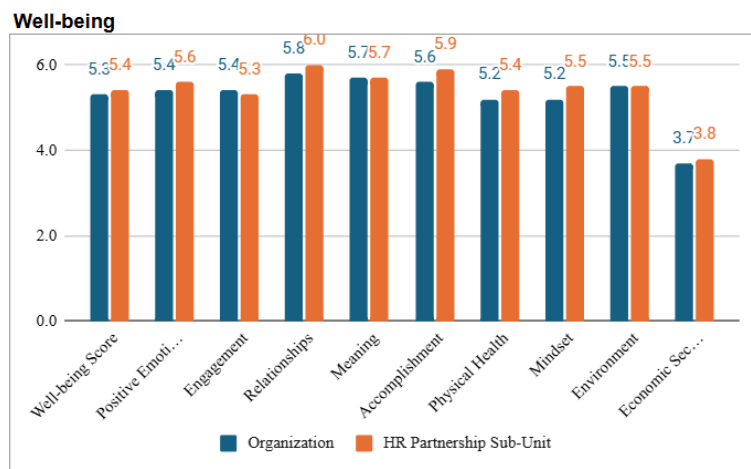


Рис. 3.2. Приклад командних результатів за шкалою Positive Functioning at Work

Ось приклад наданих керівникові рекомендацій:

1. Загальний огляд: HR Partnership Sub-Unit - 17 відповідей. Це тепла, згуртована та доброзичлива команда з хорошим балансом між результативністю і людяністю. Команда працює стабільно й усвідомлено, з легким позитивним фоном у взаємодії, хоча без надто високого рівня драйву і можливо без проривних ініціатив. Відчувається атмосфера підтримки та надійності, що створює безпечне середовище для роботи і спільного розвитку.
2. Ресурси та сильні сторони:
 - a. Стосунки - один із найвищих показників: теплі, надійні взаємозв'язки і культура підтримки.
 - b. Досягнення - команда відчуває свою ефективність і гордість за результати (вище за середній рівень).

- c. Позитивні емоції і сенс роботи - підтримуються на хорошому рівні, що додає осмисленості щоденній діяльності.
- d. Відповідальність і сумлінність - високий рівень, що сприяє організованості і якості роботи.
- e. Низький невротизм - команда емоційно врівноважена, без надмірних коливань настрою.
- f. Сильний психологічний капітал - особливо хороші показники ефективності та оптимізму.

3. Зони уваги:

- a. Економічна безпека - один із найнижчих показників, що може створювати фонову тривожність і впливати на відчуття стабільності.
- b. Усвідомленість - на помірно середньому рівні; команда діє добре, але може не завжди бути в повному контакті зі своїми емоціями та станами.
- c. Поводження зі стресом - в основному адаптивне, але варто звертати увагу на трохи підвищений рівень самоосуду та окремі сигнали про втому (Behavioral disengagement).
- d. Екстраверсія і відкритість до нового - на середньому рівні; команда може потребувати додаткової стимуляції для активнішого обміну ідеями.

4. Що може бути корисно цій команді:

- a. Підтримувати і розвивати емоційний контакт і культуру взаємної підтримки - це їхня сила.
- b. Робити фокус на "помічати маленькі досягнення" - це підсилить мотивацію і внутрішнє відчуття руху вперед.

- c. Працювати з підвищенням усвідомленості: невеликі практики рефлексії можуть допомогти краще зчитувати власні потреби й своєчасно попереджати емоційне виснаження.
- d. Уважніше працювати з питаннями економічної стабільності або принаймні з відчуттям контролю над цим аспектом (навіть через інформування чи мікростратегії планування).

Подібні графіки і текстові інструкції було надано по кожній з п'яти використаних в дослідженні шкал в єдиному звіті загалом для 5 команд.

Можна помітити, що і в розроблених рекомендаціях в цілому, і в звітах для залученої ІТ-організації, представлено комплексний підхід. Такий підхід до розвитку психологічних ресурсів на рівні індивідуальної підтримки та організаційного середовища має стати основою стратегій із підвищення професійного благополуччя працівників у сфері ІТ.

3.3. План тренінгу, що спрямований на покращення професійного благополуччя через розвиток особистісних психологічних ресурсів

У межах практичної частини дипломного дослідження була розроблена програма тренінгу, спрямована на розвиток психологічних ресурсів, що є чинниками професійного благополуччя працівників ІТ-сфери. Тренінг базується на отриманих теоретичних і емпіричних результатах та має на меті формування ключових ресурсів: психологічного капіталу (оптимізму, надії, самоефективності, резильєнтності), адаптивних копінгових стратегій та усвідомленості.

1. Мета тренінгу. Розвиток психологічних ресурсів, що сприяють підвищенню професійного благополуччя співробітників ІТ-компаній, шляхом формування навичок усвідомленості, оптимізму, надії, самоефективності, резильєнтності та адаптивних копінг-стратегій.

2. Цільова аудиторія. Співробітники ІТ-компаній різних рівнів посад (розробники, аналітики, менеджери), які зацікавлені у розвитку власного психологічного благополуччя та ефективності в роботі. Керівники, що зацікавлені в підтримці високої залученості і продуктивності команд.
3. Тривалість та формат проведення. Тренінг складається з двох сесій тривалістю по 4 години кожна (загалом 8 годин). Формат проведення - онлайн.
4. Структура тренінгу. Тренінг поділений на два дні:
 - a. День 1 присвячений темам благополуччя, резильєнтності та копінгових стратегій.
 - b. День 2 фокусується на розвитку усвідомленості, оптимізму, надії та самоефективності (психологічний капітал).
 - c. Кожен день містить вступ, розминку, практичні завдання в малих групах, теоретичні міні-лекції, рефлексії та закріплення матеріалу.
5. Основні теми тренінгу:
 - a. Професійне благополуччя та його ресурси.
 - b. Резильєнтність і карта особистих ресурсів.
 - c. Адаптивні копінг-стратегії та робота з кейсами.
 - d. Усвідомленість як внутрішній ресурс.
 - e. Психологічний капітал: оптимізм, надія, самоефективність.
 - f. Планування особистісних кроків для покращення благополуччя.
6. Методи роботи:
 - a. Інтерактивні вправи в малих групах (Zoom Breakout Rooms).
 - b. Використання сервісу Mentimeter для збору думок та рефлексії.

- c. Робота з особистими та спільними електронними записниками.
 - d. Міні-лекції із залученням презентацій (PowerPoint).
 - e. Обговорення кейсів та практичне застосування знань.
 - f. Особиста рефлексія та складання індивідуальних планів розвитку.
7. Очікувані результати для учасників:
- a. Підвищення рівня усвідомленості власних ресурсів.
 - b. Формування навичок використання адаптивних копінг-стратегій.
 - c. Посилення оптимістичного мислення та віри у власну ефективність.
 - d. Розвиток навичок емоційної стійкості та резильєнтності.
 - e. Створення особистісного плану підтримки професійного благополуччя.
8. Оцінка ефективності тренінгу. Ефективність тренінгу оцінюється через:
- a. Збір рефлексій учасників після кожної сесії.
 - b. Підсумкову дискусію про зміни у відчутті власного благополуччя.
 - c. Відгуки учасників щодо корисності отриманих знань та практик у вигляді заповнення онлайн форми зворотнього зв'язку.
 - d. Зворотній відгук від керівників команд, що були залучені у тренінг.
9. Використані інструменти:
- a. Zoom для основної роботи та теоретичних блоків.
 - b. Zoom Breakout Rooms для обговорення в малих групах.
 - c. Mentimeter для інтерактивного збору думок та вражень.

- d. Спільні записники (Google Docs, Miro або онлайн дошка) для колективної роботи.
- e. PowerPoint-презентації для візуальної підтримки матеріалу.
10. Зміст тренінгу:
- a. Програма тренінг на перший день наведена в Табл. 3.26.

Табл. 3.26

Програма першого дня психологічного тренінгу по розвитку психологічних ресурсів та підвищенню професійного благополуччя

№	Складова тренінгу	Опис	Тривалість (хв)	Матеріали/Інструменти
1	Сесія 1 (День 1)	Вступ, практика + теорія, рефлексія. Темі дня: благополуччя, резиліентність, копіювої стратегії.	4 години	
1.1	Вступ	Вітання. Про тренера. Мета тренінгу. Розклад тренінгу	5	Zoom, Powerpoint
1.2	Вправа-розминка (Ice breaker)	Учасники в групах по 3 людини відповідають на питання "Один позитивний момент у роботі"	7	Breakout Rooms
1.3	Знайомство та очікування	Зібрати очікування через ментіметр і показати хмарку. Кожен учасник розповідає про себе: ім'я, що важливо сказати про себе, враження від вправи, що очікує від тренінгу.	30	Mentimeter
1.4	Практика 1.1. Резиліентність	Вправа "Карта ресурсів". Кожен учасник визначає свої зовнішні і внутрішні ресурси.	10	Власний записник
1.5	Обговорення в малих групах	Учасники в групах по 3 людини діляться своїми результатами, діляться враженнями	15	Breakout Rooms
1.6	Вправа-підсумок	Всі вписують в ментіметр по 1-3 ресурси	5	Mentimeter
1.7	Теорія 1.1. Благополуччя і резиліентність	Лекція та Q&A	15	Zoom, Powerpoint
	Перерва		10	
1.8	Практика 1.2. Копіювої стратегії	Робота з кейсами. Учасники в групах по 3 людини обговорюють кейси і визначають, якими способами людина в кейсі справляється з стресом. Натупним кроком учасники обговорюють можливі альтернативні способи подолання стресу. Кейси та результати всіх груп доступні всім учасникам після тренінгу.	15	Breakout Rooms, Власний та/або спільний записник
1.9	Вправа-підсумок	Представник кожної групи ділиться результатами	10	Zoom
1.10	Теорія 1.2. Копіювої стратегії і їх вплив на благополуччя	Лекція та Q&A	15	Zoom
1.11	Вправа-закріплення	Відкрийте шпатель копіювої та відмітьте ті, які вам притаманні. Відмчайте всі - і адаптивні, і дезадаптивні.	7	Власний записник
1.12	Вправа-закріплення	Учасники в групах по 3 людини визначають і діляться один з одним, яким буде "Мій перший крок" для покращення резиліентності та/або копіювої стратегії.	7	Breakout Rooms, Власний записник
1.13	Рефлексія	Групове обговорення, де кожен по черзі озвучує: як я почувався, які емоції і враження.	30	Zoom

- b. Програма тренінгу на другий день представлена в Табл. 3.27.

Табл. 3.27

Програма другого дня психологічного тренінгу по розвитку психологічних ресурсів та підвищенню професійного благополуччя

№	Складова тренінгу	Опис	Тривалість (хв)	Матеріали/Інструменти
2	Сесія 2 (День 2)	Вступ, підсумок попереднього дня, практика + теорія, рефлексія. Темі дня: усвідомленість, психологічний капітал	4 години	
2.1	Вступ	Підсумок попередньої сесії від тренера (5 хв). По одному реченню, хто в якому стані (15 хв)	20	Zoom
2.2	Вправа-розминка	Учасники в групах по 3 людини відповідають на питання "Що мене мотивує в роботі?"	10	Breakout Rooms
2.3	Практика 2.1. Усвідомленість	Вправа "5 відчуттів" або "5-4-3-2-1". Кожен учасник виконує вправу. Учасники в групах по 3 людини обговорюють, що вийшло.	15	Breakout Rooms
2.4	Практика 2.2. Усвідомленість	Вправа "Сканування тіла" + "Час тиші". Спочатку я проведу Сканування тіла 3 хв. Потім мовчання 7 хв. Потім шерінг 10 хв.	20	Breakout Rooms
2.5	Теорія 2.1. Усвідомленість	Лекція та Q&A	15	Zoom, Powerpoint
2.6	Практика 2.3. Усвідомленість	Вправа "Усвідомлення". Учасники в групах по 3 людини відповідають на питання "Що нове про себе я усвідомив за ці 2 дні?"	7	Zoom, Powerpoint
	Перерва		10	
2.7	Практика 2.3. Оптимізм, надія і досягнення	Вправа "Шлях до успіху". Учасники визначають 1 мету (SMART), створюють два стовпчики Перешкоди та Шляхи вирішення, також вписують ресурси, які їм допоможуть.	10	Власний записник
2.8	Обговорення в малих групах	Учасники в групах по 3 людини діляться своїми результатами, діляться враженнями	15	Breakout Rooms
2.9	Теорія 2.2. Психологічний капітал - оптимізм і надія, досягнення	Лекція та Q&A	15	Zoom, Powerpoint
2.10	Вправа-закріплення	Учасники в групах по 3 людини визначають і діляться один з одним, яким буде "Мій другий крок" для покращення свого благополуччя в подальшому.	7	Breakout Rooms, Власний записник
2.11	Рефлексія	Групове обговорення, де кожен по черзі озвучує: як я почувався, які емоції, свій власний підсумок дводенного тренінгу.	30	Zoom
2.12	Завершення		5	Zoom

Рекомендовано провести повторне опитування, використовуючи основну методику для вимірювання професійного благополуччя Positive Functioning at Work, щоб перевірити істинність припущення щодо позитивного впливу розробленого тренінгу на психологічні ресурси і професійне благополуччя.

Висновки до розділу III

У третьому розділі дипломної роботи було здійснено емпіричне дослідження психологічних ресурсів як чинників професійного благополуччя працівників IT-сфери. Дослідження складалося з кількох етапів статистичного аналізу, що дозволило комплексно перевірити гіпотези, висунуті у теоретичній частині роботи.

Описова статистика дозволила сформулювати загальне уявлення про рівень розвитку психологічних ресурсів у вибірці дослідження. Жінки, респонденти з дітьми мають вищий рівень професійного добробуту, а також працівники на рівнях Junior, Lead і Manager демонстрували вищий рівень благополуччя порівняно з групою Senior. Не було виявлено суттєвих відмінностей у благополуччі залежно від віку, сімейного статусу, кількості років у поточній організації та наявності керівної ролі. Кореляційний аналіз підтвердив наявність значущих зв'язків, найсильніші позитивні кореляції спостерігалися між благополуччям і оптимізмом, сумлінністю, активним доданням та позитивним рефреймінгом, тоді як невротизм та дезадаптивні копінги мали негативні кореляції з рівнем благополуччя.

У регресійному аналізі ключовими предикторами професійного благополуччя є оптимізм, сумлінність, доброзичливість і невротизм (негативний зв'язок).

Факторний аналіз психологічних ресурсів показав наявність двох основних факторів, що відносно незалежні, але водночас і мають зв'язок

між факторами. Це узгоджується з теоретичним припущенням про інтегративну природу психологічних ресурсів.

Порівняльний аналіз показав, що представники технічно-проектних команд загалом демонструють нижчий рівень професійного благополуччя, менш розвинені особистісні ресурси та рідше використовують адаптивні копінг-стратегії. Також порівняння показало, що працівники однієї організації загалом мають вищі показники професійного благополуччя, більш розвинені особистісні ресурси та частіше використовують адаптивні стратегії подолання стресу ніж респонденти з різних організацій.

На основі результатів дослідження були сформульовані практичні рекомендації для ІТ-компаній. Було розроблено тренінг розвитку психологічних ресурсів для ІТ-спеціалістів, який складається з двох сесій.

Таким чином, результати третього розділу підтверджують більшість положень побудованої теоретичної моделі та створюють основу для практичної роботи з підвищення психологічного добробуту працівників ІТ-сфери.

ВИСНОВКИ

У межах дипломної роботи "Психологічні ресурси особистості як чинники професійного благополуччя працівників сфери ІТ" було комплексно досліджено взаємозв'язок між внутрішніми ресурсами особистості та рівнем професійного благополуччя працівників високодинамічної галузі.

Теоретичний аналіз літератури дозволив визначити, що психологічні ресурси відіграють ключову роль у підтримці життєздатності, адаптивності та стійкості особистості в умовах професійних викликів. Особливе місце у моделі благополуччя посідають такі конструкти, як психологічний капітал, усвідомленість, адаптивні копінгові стратегії та риси особистості за моделлю "Великої п'ятірки". На основі аналізу сучасних емпіричних досліджень була сформована теоретична модель, що передбачає як прямий вплив окремих психологічних ресурсів на благополуччя, так і опосередковані зв'язки через механізми копінгу та усвідомленості.

Емпіричне дослідження проводилось у кілька етапів відповідно до розробленого плану. На першому етапі було сформульовано гіпотези, що базувалися на результатах теоретичного аналізу літератури. На другому етапі здійснювався збір даних за допомогою валідних методик: Positive Functioning at Work (PF-W), Psychological Capital Questionnaire (PCQ-12), Cognitive and Affective Mindfulness Scale Revised (CAMS-R), Mini-COPE та Big Five Inventory 10 (BFI-10).

До вибірки дослідження увійшли 85 працівників ІТ-сфери різного віку, статі та професійних ролей: 60% жінок і 39% чоловіків, вікові категорії представлені як 25 років і менше (1%), 26-35 років (54%), 36-45 років (38 %) і 46-55 років (7%), переважна більшість працює у сфері HR

(35%) та у технічних командах (31%). Опитування охопило як співробітників однієї організації, так і працівників різних компаній, що дозволило провести порівняльний аналіз між цими групами. Збір даних здійснювався за допомогою онлайн-опитувальників.

Емпіричне дослідження підтвердило більшість положень теоретичної моделі. Аналіз відмінностей між різними групами працівників виявив, що фахівці, які працюють у межах однієї організації, мають вищий рівень професійного благополуччя та краще розвинені особистісні ресурси порівняно з тими, хто працює в різних організаціях. Окремий акцент у дослідженні було зроблено на працівниках проектних команд, які продемонстрували нижчі показники благополуччя, що вказує на потребу у спеціальних підтримувальних інтервенціях для цієї категорії співробітників.

Регресійний аналіз виявив, що оптимізм, сумлінність, доброзичливість і невротизм є основними предикторами професійного благополуччя. Зокрема, оптимізм виступив найсильнішим позитивним чинником, тоді як невротизм - найбільш сильним негативним. Інші психологічні ресурси мали значущі кореляції з благополуччям, однак у моделі прямого передбачення їхній вплив виявився менш вираженим. Це свідчить про багаторівневу природу взаємодії ресурсів особистості, де деякі ресурси можуть реалізовувати свій позитивний ефект опосередковано.

Факторний аналіз показав, що психологічні ресурси групуються у два основних фактори: емоційно-мотиваційний ресурс та ресурс адаптивного копіngu. Це відображає внутрішню структуру ресурсів та підкреслює, що благополуччя формується за рахунок взаємодії емоційних установок і поведінкових стратегій подолання стресу.

Таким чином, проведене дослідження дозволило не лише перевірити окремі гіпотези, але й надати узагальнену емпіричну модель формування благополуччя у контексті ІТ-сфери.

Окрему увагу було приділено практичному застосуванню отриманих результатів. На основі аналізу емпіричних даних були сформульовані практичні рекомендації щодо розвитку психологічних ресурсів у працівників ІТ-компаній. Було розроблено тренінг розвитку психологічних ресурсів для працівників ІТ-сфери, спрямований на розвиток таких ключових ресурсів, як резильєнтність, адаптивні копінгові стратегії, усвідомленість, оптимізм та ефективність у досягненні цілей. Тренінгова програма відповідає потребам, виявленим у процесі емпіричного аналізу, і може бути застосована в реальних умовах для підвищення рівня професійного благополуччя працівників.

Водночас варто зазначити і певні обмеження проведеного дослідження. Основним обмеженням є обсяг вибірки та специфіка професійної сфери респондентів, що може впливати на можливість узагальнювати результати на всю галузь. Результати також стосуються однієї сфери ІТ і не можуть бути узагальнені на інші. Варто зазначити, що хоча у дослідженні був використаний регресійний аналіз, який дозволяє моделювати можливі напрямки впливу змінних, результати базуються на даних, зібраних у один часовий період. Тому для остаточного підтвердження причинно-наслідкових зв'язків між психологічними ресурсами та професійним благополуччям доцільним є проведення лонгітюдних або експериментальних досліджень із подальшою повторною оцінкою рівня професійного благополуччя. Також SEM моделювання вважається перспективним наступним кроком більш глибокого дослідження для аналізу структури можливих взаємовпливів між психологічними ресурсами як чинниками професійного благополуччя.

Професійне благополуччя досліджувалось як інтегральний показник, подальшими кроками може бути глибший аналіз чинників і їхніх зв'язків з субшкалами.

Таким чином, у межах дипломної роботи було повністю реалізовано поставлені завдання: здійснено теоретичний аналіз літератури, розроблено план і проведено емпіричне дослідження працівників ІТ-сфери, здійснено комплексний статистичний аналіз взаємозв'язків психологічних ресурсів із професійним благополуччям, а також сформульовано практичні рекомендації і розроблено тренінгову програму для підтримки виявлених ресурсів.

Підсумовуючи, результати дипломної роботи свідчать про важливу роль внутрішніх психологічних ресурсів у забезпеченні професійного благополуччя працівників ІТ-сфери. Встановлені закономірності та розроблені практичні інструменти відкривають перспективи для подальших досліджень і практичного впровадження програм підтримки психологічного здоров'я працівників у сучасному корпоративному середовищі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Abinesh, R., Barathalakshmi, J., ..., Buvaneshwari, R. (2025). A cross-sectional study on stress and burnout among professionals belonging to information technology sector working from home in Tamilnadu, India. *International Journal Of Community Medicine And Public Health*, 12(3), 1337–1343. <https://doi.org/10.18203/2394-6040.ijcmph20250618>
2. Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
3. Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
4. Balgiu, B. A. (2018). The psychometric properties of the Big Five inventory-10 (BFI-10) including correlations with subjective and psychological well-being. *Global Journal of Psychology Research: New Trends and Issues*, 8(2), 61–69. <https://doi.org/10.18844/gjpr.v8i2.3434>
5. Bandura, A., Freeman, W. H., & Lightsey, R. (1997). Self-Efficacy: The Exercise of Control. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 13, 158-166. <https://doi.org/10.1891/0889-8391.13.2.158>
6. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates Publishers. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>.

7. Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Aldine.
8. Brambila-Tapia, A. J. L., Martínez-Arriaga, R. J., ..., & Macías-Espinoza, F. (2023). Brief COPE Short Version (Mini-COPE): A Proposal of Item and Factorial Reduction in Mexican Population. *Healthcare*, 11(8), 1070. <https://doi.org/10.3390/healthcare11081070>
9. Bränström, R., Kvillemo, P., & Moskowitz, J. T. (2012). A randomized study of the effects of mindfulness training on psychological well-being and symptoms of stress in patients treated for cancer at 6-month follow-up. *International journal of behavioral medicine*, 19(4), 535–542. <https://doi.org/10.1007/s12529-011-9192-3>
10. Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822–848. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
11. Carver C. S. (1997). You want to measure coping but your protocol's too long: consider the brief COPE. *International journal of behavioral medicine*, 4(1), 92–100. https://doi.org/10.1207/s15327558ijbm0401_6
12. Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical psychology review*, 30(7), 879–889. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.01.006>
13. Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267–283. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.2.267>
14. Crisp, R. (2021). Well-Being. *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Winter 2021 Edition). Edward N. Zalta (ed.). <https://plato.stanford.edu/archives/win2021/entries/well-being/>

15. DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197–229. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.197>
16. Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
17. Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: emotional and cognitive evaluations of life. *Annual review of psychology*, 54, 403–425. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>
18. Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). *Handbook of well-being*. DEF Publishers.
19. Donaldson, S.I., Donaldson, S.I. (2020). The Positive Functioning at Work Scale: Psychometric Assessment, Validation, and Measurement Invariance. *Journal of Well-Being Assessment* 4, 181–215. <https://doi.org/10.1007/s41543-020-00033-1>
20. Dul, J., & Ceylan, C. (2011). Work environments for employee creativity. *Ergonomics*, 54(1), 12–20. <https://doi.org/10.1080/00140139.2010.542833>
21. Edmondson, A. C. (2019). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. Wiley.
22. Eysenck, H.J., & Eysenck, M.W. (1985). *Personality and Individual Differences: A Natural Science Approach*. Plenum, New York. <http://dx.doi.org/10.1007/978-1-4613-2413-3>
23. Feldman, G., Hayes, A., Kumar, S., Greeson, J., & Laurenceau, J. (2007). Mindfulness and Emotion Regulation: The Development and Initial Validation of the Cognitive and Affective Mindfulness

- Scale-Revised (CAMS-R). *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 29, 177-190. <https://doi.org/10.1007/s10862-006-9035-8>
24. Feldman, G., Westine, M., Edelman, A., Higgs, M., Renna, M., Greeson, J. (2022). Cognitive and Affective Mindfulness Scale-Revised (CAMS-R). In: Medvedev, O.N., Krägeloh, C.U., Siegert, R.J., Singh, N.N. (eds) *Handbook of Assessment in Mindfulness Research*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-77644-2_19-1
 25. Folkman, S. (2013). Stress: Appraisal and Coping. In: Gellman, M.D., Turner, J.R. (eds) *Encyclopedia of Behavioral Medicine*. Springer, New York, NY. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9_215
 26. Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2000). Positive Affect and the Other Side of Coping. *American Psychologist*, 55, 647-654. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.6.647>
 27. Gallup. (2022). State of the Global Workplace Report. [gallup.com. https://millennium-challenge.com/wp-content/uploads/2023/01/state-of-the-global-workplace-2022-download-1.pdf](https://millennium-challenge.com/wp-content/uploads/2023/01/state-of-the-global-workplace-2022-download-1.pdf)
 28. Giluk, T. L. (2009). Mindfulness, Big Five Personality, and Affect: A Meta-Analysis. *Personality and Individual Differences*, 47, 805-811. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.06.026>
 29. Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Mindfulness at work. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 30, 115–157. [https://doi.org/10.1108/S0742-7301\(2011\)0000030005](https://doi.org/10.1108/S0742-7301(2011)0000030005)
 30. Gorgenyi-Hegybes, E., Nathan, R. J., & Fekete-Farkas, M. (2021). Workplace Health Promotion, Employee Wellbeing and Loyalty during Covid-19 Pandemic—Large Scale Empirical Evidence from Hungary. *Economies*, 9(2), 55. <https://doi.org/10.3390/economies9020055>

31. Hölzel, B. K., Carmody, J., Vangel, M., Congleton, C., Yerramsetti, S. M., Gard, T., & Lazar, S. W. (2011). Mindfulness practice leads to increases in regional brain gray matter density. *Psychiatry research*, 191(1), 36–43. <https://doi.org/10.1016/j.psychresns.2010.08.006>
32. Hülshager, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 310–325. <https://doi.org/10.1037/a0031313>
33. John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). *The Big-Five Inventory-Version 4a and 54*. Berkeley, CA: Berkeley Institute of Personality and Social Research, University of California.
34. Kabat-Zinn, J. (1990). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain and illness*. New York, NY: Delacorte.
35. Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144–156. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bpg016>
36. Kim-Prieto, C., Diener, E., Tamir, M., Scollon, C., & Diener, M. (2005). Integrating the diverse definitions of happiness: A time-sequential framework of subjective well-being. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 6(3), 261–300. <https://doi.org/10.1007/s10902-005-7226-8>
37. Kossek, E. E., Hammer, L. B., Kelly, E. L., & Moen, P. (2014). Designing work, family & health organizational change initiatives. *Organizational Dynamics*, 43(1), 53–63. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2013.10.007>
38. Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.

39. Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally.
40. Lovik, A., Verbeke, G. & Molenberghs, G. (2017). Evaluation of a Very Short Test to Measure the Big Five Personality Factors on a Flemish Sample. *Journal of Psychological and Educational Research*. 25. 7-17.
41. Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
42. Luthans, F., Avolio, B., Avey, J., & Norman, S. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*. 60. 541 - 572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
43. Martin, S. (2004). *Authentic Happiness*. Simon & Schuster.
44. Rammstedt, B., Roemer, L., & Lechner, C. M. (2024). Consistency of the Structural Properties of the BFI-10 Across 16 Samples From Eight Large-Scale Surveys in Germany. *European Journal of Psychological Assessment*, 40(3), 204–215. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000765>
45. Roser, M. (2023, February). This timeline charts the fast pace of tech transformation across centuries. *World Economic Forum*. <https://www.weforum.org/stories/2023/02/this-timeline-charts-the-fast-pace-of-tech-transformation-across-centuries/>
46. Ryff, C. D., & Singer, B. (1996). Psychological well-being: meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and psychosomatics*, 65(1), 14–23. <https://doi.org/10.1159/000289026>

47. Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership*. John Wiley & Sons.
48. Seligman, M. (2018). PERMA and the Building Blocks of Well-Being. *The Journal of Positive Psychology*, 13, 333-335. <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1437466>
49. Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
50. Serdiuk, O., & Vazyma, B. (2021). Адаптація скринінгового опитувальника п'яти факторів особистості BFI-10 та перевірка його діагностичних властивостей на прикладі осіб, які вживають наркотики. *Право і безпека – 2021. – № 4 (83). – С. 100-110.* <https://doi.org/10.32631/pb.2021.4.10>
51. Shahwan, S., Tay, E. H., Shafie, S., Tan, Y. B., Gunasekaran, S., Tan, R. H. S., Satghare, P., Zhang, Y., Wang, P., Tan, S. C., & Subramaniam, M. (2024). The protective role of resilience and social support against burnout during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in public health*, 12, 1374484. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1374484>
52. Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. *Journal of clinical psychology*, 62(3), 373–386. <https://doi.org/10.1002/jclp.20237>
53. Sica, C., Novara, C., Dorz, S., & Sanavio, E. (2017). Coping strategies: Evidence for cross-cultural differences? *Aging & Mental Health*, 21(10), 1042–1050. <https://doi.org/10.1080/13607863.2016.1199012>
54. Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V., & Guzman, J. (2010). Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being

- of their employees? *Work & Stress*, 24(2), 107–139.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2010.495262>
55. Tang, Y. Y., Hölzel, B. K., & Posner, M. I. (2015). The neuroscience of mindfulness meditation. *Nature reviews. Neuroscience*, 16(4), 213–225. <https://doi.org/10.1038/nrn3916>
56. Taylor, S. E. (2011). How psychosocial resources enhance health and well-being. In S. I. Donaldson, M. Csikszentmihalyi, & J. Nakamura (Eds.), *Applied positive psychology: Improving everyday life, health, schools, work, and society* (pp. 65–77). Routledge/Taylor & Francis Group.
57. Tomlinson, E. R., Yousaf, O., Vittersø, A. D., & Jones, L. (2018). Dispositional Mindfulness and Psychological Health: a Systematic Review. *Mindfulness*, 9(1), 23–43.
<https://doi.org/10.1007/s12671-017-0762-6>
58. Veitch, J. A. (2018). Lighting for healthy buildings. *Annual Review of Environment and Resources*, 43, 1–24.
<https://doi.org/10.1146/annurev-environ-102017-030129>
59. Wenzel, M., Versen, C., Osterholz, S., & Kubiak, T. (2015). Curb your neuroticism – Mindfulness mediates the link between neuroticism and subjective well-being. *Personality and Individual Differences*. 80. DOI:10.1016/j.paid.2015.02.020
60. Wilson, W. R. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67(4), 294–306. <https://doi.org/10.1037/h0024431>
61. World Health Organization. (2025). WHO Constitution. <https://www.who.int/about/governance/constitution>
62. Youssef, C. M., & Luthans, F. (2012). Psychological capital: Meaning, findings and future directions. *Oxford Handbook of Positive*

- Organizational Scholarship, 17, 1–14.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0017>
63. Арістотель. (2000). Політика (Книга 7, VII, п.3). Київ: НДУ ім. М. Гоголя.
64. Войтенко, О. (2023). Професійне благополуччя: зміст поняття та його ключові структурні компоненти. Вісник Національного університету оборони України, 73(3), 57–64.
<https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-73-3-57-64>
65. Дубініна, М. (2019). Здоров'я IT-спеціаліста: мігрень, невротатії, тунельний синдром. DOU.ua.
<https://dou.ua/lenta/articles/how-to-be-healthy-neurology/>
66. Заграй Л., Симовоник С. (2022). Мотивація досягнення працівників IT-сфери: діагностичні виміри, показники дослідження. Психологія особистості. Том 12. № 1 (2022).
<https://doi.org/10.15330/ps.12.1.42-48>
67. Карамушка, Л. (2023). Суб'єктивне благополуччя персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни: рівень вираженості та зв'язок з копінг-стратегіями. Організаційна психологія. Економічна психологія, (1(28), 17-25.
<https://doi.org/10.31108/2.2023.1.28.2>
68. Карамушка, Л. (2023). Суб'єктивне благополуччя персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни: рівень вираженості та зв'язок з копінг-стратегіями. Організаційна психологія. Економічна психологія, 1(28), 17–25.
<https://doi.org/10.31108/2.2023.1.28.2>
69. Каргіна, Н. В. (2019). Гедоністичне та евдемоністичне розуміння психологічного благополуччя: переваги й недоліки. Наукові студії із

- соціальної та політичної психології, 4(1), 5-15.
<https://doi.org/10.32840/2663-6026.2019.4-1.5>
70. Крижанівська, О. С. (2023). Вплив емоційного інтелекту на професійне вигорання ІТ-фахівців [Кваліфікаційна робота магістра, КІСПП]. <https://kispp-repo.com/jspui/handle/library/314>
71. Лісік, О., & Моряк, Т. (2023). Аналіз стану ІТ-сектору України в умовах повномасштабної війни. Економіка та суспільство, (55).
<https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-55-67>
72. Найчук, В. В., Лесніченко, Н. П., & Кожухаренко, М. О. (2022). Причини та специфіка прояву синдрому професійного вигорання в працівників ІТ-сфери. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія, (1), 18-22.
<https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2022.1.3>
73. О. Милославська, О. Гуляєва, К. Полтавська. (2024) Професійне благополуччя представників соціономічних професій у психологічних дослідженнях. Перспективи та інновації науки, 11(45). [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-11\(45\)-1459-1471](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-11(45)-1459-1471)
74. Пахоль, Б. (2018). Професійне благополуччя в різних концепціях професійної діяльності підходи до вивчення феномена. НДУ Ім. М. Гоголя.
75. Редакція DOU. (2024, September). Рекорд вакансій за час повномасштабного вторгнення, ремоут зростає. Огляд ІТ-ринку праці, серпень 2024. dou.ua.
<https://dou.ua/lenta/articles/it-job-market-august-2024/>
76. Сабадишина, Ю. (2024, August). Що відбувається з українським ІТ-експортом та які прогнози. Аналітика й думки представників галузі. dou.ua. <https://dou.ua/lenta/articles/it-export-second-quarter-2024/>

77. Харитинський, А. (2022). Теоретичне дослідження поняття благополуччя у іноземних та вітчизняних підходах. Вісник Національного університету оборони України, 64(6), 136–143. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2021-64-6-136-143>
78. Шинкарук, В. І. (2002). Філософський енциклопедичний словник. НАН України, Ін-т філософії імені Г. С. Сковороди. Київ: Абрис.

ДОДАТКИ

Додаток А

Кореляції кожного пункту BFI-10 з професійним благополуччям як додаткова перевірка внутрішньої узгодженості (PF-W)

Риса	Пункт	Кореляція з PF-W (r)	Інтерпретація
Екстраверсія	BFI1 (реверс)	-0.048	Слабкий негативний зв'язок
	BFI6	0.202	Помірний позитивний зв'язок
Добррозичливість	BFI2	0.359	Сильний позитивний зв'язок
	BFI7 (реверс)	0.128	Слабкий позитивний зв'язок
Сумлінність	BFI3 (реверс)	0.488	Сильний позитивний зв'язок
	BFI8	0.299	Помірний позитивний зв'язок
Невротизм	BFI4 (реверс)	-0.509	Сильний негативний зв'язок
	BFI9	-0.422	Сильний негативний зв'язок
Відкритість	BFI5 (реверс)	-0.039	Слабкий негативний зв'язок
	BFI10	0.007	Майже відсутній зв'язок