

**КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА
ПСИХОТЕРАПІЇ**

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему:

**Вплив відчуття сродної праці (призначення) на рівень суб'єктивного
благополуччя осіб, які змінили професію під час війни**

Здобувача (ки) 2 курсу МЗ-242 групи
Спеціальності 053 Психологія
Освітньо-професійна програма
Психологія забезпечення ментального здоров'я
Анни БАЛАЦЬКОЇ
(прізвище та ініціали)

Керівники
Дар'я ТРОФІМОВА, к.психол.н., доц.,
Олена ІНЮТИНА, доктор філософії в галузі
психології
(прізвище та ініціали, вчене звання, науковий ступінь)

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

Протокол № 11 від « 22 » червня 2026 р.

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

Київ–2026

АНОТАЦІЯ

У роботі досліджено вплив відчуття сродної праці на суб'єктивне благополуччя та депресивні симптоми у осіб, які змінили професію (світчерів) під час повномасштабної війни.

У дослідженні взяли участь 93 респонденти, розподілені на три групи: світчерів, які переживають нову професію як сродну працю, світчерів без такого відчуття та осіб, які не змінювали професію.

Дослідження виконано у межах порівняльно-кореляційного дизайну за участі. Для оцінки показників суб'єктивного благополуччя, позитивного ментального здоров'я, депресивних симптомів та змістовності праці використовувалися валідні психодіагностичні методики BBC-SWB, PMH-scale, PHQ-9, DASS-21 та WAMI.

Встановлено, що наявність відчуття сродної праці пов'язана з вищим рівнем суб'єктивного благополуччя, позитивного ментального здоров'я та нижчою вираженістю депресивних симптомів. На основі отриманих результатів розроблено та апробовано програму психологічної підтримки осіб у процесі професійних трансформацій.

Наукова новизна роботи полягає у вивченні відчуття сродної праці у людей, які здійснили професійний світчинг в умовах повномасштабної війни. У роботі запропоновано та емпірично перевірено теоретичну модель, яка описує взаємозв'язок між відчуттям сродної праці, суб'єктивним благополуччям та депресивними симптомами.

Ключові слова: *сродна праця, професійний світчинг, змістовність праці, суб'єктивне благополуччя, позитивне ментальне здоров'я, депресивні симптоми, війна.*

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ I	12
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВПЛИВУ ВІДЧУТТЯ СРОДНОЇ ПРАЦІ НА РІВЕНЬ СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПІД ЧАС ВІЙНИ	12
1.1. Суб'єктивне благополуччя особистості: концептуальні підходи та значення у період війни	12
1.2. Професійне благополуччя та професійний світчинг у контексті війни	14
1.3. Концепція сродної праці як потенційний фактор впливу на показники суб'єктивного благополуччя та депресивних синдромів	17
1.4. Депресивні симптоми в контексті професійних змін та психологічної адаптації під час війни	24
1.5. Теоретична концептуальна модель дослідження	26
Висновки до розділу I	29
РОЗДІЛ II	31
МЕТОДИЧНА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ВІДЧУТТЯ СРОДНОЇ ПРАЦІ НА РІВЕНЬ СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПІД ЧАС ВІЙНИ	31
2.1. Дизайн дослідження	31
2.2. Підготовка даних та психометричні процедури	37
2.3. Характеристика вибірки	40
Висновки до розділу II	69
РОЗДІЛ III	71
ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ТА РЕЗУЛЬТАТИ СТАТИСТИЧНОГО АНАЛІЗУ ДОСЛІДЖЕННЯ	71
3.1. Відмінності у рівнях суб'єктивного благополуччя залежно від наявності чи відсутності відчуття сродної праці у новій професії	71
3.2. Аналіз зв'язку рівня депресивних симптомів із відчуттям сродної праці у новій професії у світчерів час війни	78
3.3. Аналіз співвідношення відчуття сродної праці з показниками змістовності праці у світчерів	86
3.4. Порівняння результатів рівнів суб'єктивного благополуччя та депресивних симптомів світчерів з тими, хто не змінював професію	91
3.5. Запропонована програма тренінгу та результати апробації на експериментальній групі	96
Висновки до розділу III	103
ВИСНОВКИ	105
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	110
ДОДАТКИ	117

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ, ПОЗНАЧЕНЬ, ТЕРМІНІВ

BBC-SWB – BBC Subjective Well-Being Scale (Шкала суб'єктивного благополуччя BBC).

DASS-21 – Depression Anxiety Stress Scales-21 (Шкала депресії, тривоги та стресу).

M – середнє арифметичне значення.

PHQ-9 – Patient Health Questionnaire-9 (Опитувальник депресивних симптомів).

PMH-scale – Positive Mental Health Scale (Шкала позитивного ментального здоров'я).

WAMI – Work and Meaning Inventory (Опитувальник змістовності праці).

НІСД – Національний інститут стратегічних досліджень.

ВПО – внутрішньо переміщені особи.

ПТСР – посттравматичний стресовий розлад.

DSM-5 – Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition (Діагностичний і статистичний посібник із психічних розладів, п'яте видання).

M – середнє арифметичне.

Meaningful work – осмислена (змістовна) праця.

Calling – професійне покликання.

Career switching (світчинг) – професійна зміна (зміна професії або професійної сфери).

PMH – позитивне ментальне здоров'я (Positive Mental Health).

SWB – суб'єктивне благополуччя (Subjective Well-Being).

p – рівень статистичної значущості.

SD – стандартне відхилення.

ВСТУП

Обґрунтування актуальності та доцільності теми.

Повномасштабна війна в Україні спричинила глибокі соціальні, економічні та психологічні трансформації, що суттєво вплинули на професійне життя людей. Масові переміщення, руйнування підприємств, зміна економічної структури та нові потреби ринку праці призвели до того, що значна кількість українців опинилася перед необхідністю змінювати професію або формат зайнятості. Для одних ці зміни стали вимушеною адаптацією до нових умов, тоді як для інших — можливістю переосмислити власний професійний шлях, цінності та життєві пріоритети.

Одним із можливих пояснювальних факторів у цьому процесі є відчуття відповідності професійної діяльності внутрішнім цінностям та життєвому призначенню людини. У сучасній психології подібні феномени досліджуються через концепції покликання (calling), сенсу роботи (meaningful work) та професійної ідентичності. Українська інтелектуальна традиція аналогічну ідею описує через концепцію сродної праці, сформульованої українським філософом Григорієм Сковородою, який підкреслював важливість відповідності діяльності природним схильностям і внутрішній природі людини. На думку мислителя, саме така відповідність створює умови для гармонійного життя та внутрішнього благополуччя.

Сучасні дослідження також свідчать, що сприйняття професійної діяльності як покликання пов'язане з вищим рівнем задоволеності життям, психологічного благополуччя та професійної залученості. Водночас відсутність відчуття сенсу або вимушений характер професійних змін можуть супроводжуватися зростанням психологічної напруги, емоційного виснаження та депресивних проявів. У ситуації тривалої соціальної

нестабільності, зокрема в умовах війни, ці процеси можуть набувати особливої інтенсивності. Водночас питання відчуття сродної праці під час професійного світчингу в умовах війни як чинника ментального здоров'я залишається недостатньо дослідженим.

Таким чином, актуальність даного дослідження зумовлена необхідністю глибшого розуміння того, як професійні трансформації в саме в умовах війни впливають на психологічний стан українців, а також яку роль у цьому процесі може відігравати відчуття сродної праці — тобто сприйняття нової професійної діяльності як такої, що відповідає внутрішньому покликанню людини.

Теоретико-методологічна основа дослідження.

Теоретичну основу дослідження становлять сучасні підходи до вивчення суб'єктивного благополуччя, професійних трансформацій, змістовності праці та професійного покликання.

Проблема суб'єктивного благополуччя досліджується в роботах Еда Дінера та Керол Ріфф, які розглядають благополуччя як комплексну характеристику психологічного стану людини, що включає емоційні, когнітивні та соціальні компоненти.

У цьому дослідженні професійні зміни розглядаються як багатовимірний процес, що включає емоційні, когнітивні та соціальні компоненти адаптації. Зокрема, важливе значення для розуміння професійних трансформацій мають дослідження Гермії Іббери, присвячені професійним переходам та змінам кар'єрної ідентичності.

У сучасних емпіричних дослідженнях феномен осмисленої праці отримує подальшу операціоналізацію через інструментальні підходи до його вимірювання. Зокрема, у роботах Майкла Стегера, Браяна Діка та Раяна Даффі було запропоновано концепцію та відповідний психометричний інструмент Work as Meaning Inventory (WAMI), який

дозволяє оцінити, наскільки людина переживає свою роботу як змістовну та ціннісно насичену.

У межах цієї концепції змістовність праці розглядається як багатовимірний конструкт, що включає переживання особистісного сенсу роботи, здатність через роботу конструювати ширший життєвий сенс, а також відчуття внеску у щось більше, ніж власні індивідуальні інтереси.

У вітчизняній філософській традиції близьку ідею розкриває концепція сродної праці Григорія Сковороди, яка підкреслює важливість відповідності діяльності внутрішнім здібностям і природі людини.

Когнітивна модель депресії Аарона Бека допомагає пояснити, чому відсутність відчуття сенсу у роботі як втрата опор може посилювати негативні автоматичні думки, формувати відчуття безконтрольності та впливати на психічне здоров'я.

Український контекст підсилюється сучасними дослідженнями Карамушки Л.М., Креденцер О.В., Федоришин Г.В., Войтенко О.В, а також аналітикою Національного інституту стратегічних досліджень, які наголошують: тривала війна формує хронічне психологічне навантаження, що впливає на ментальне здоров'я, працездатність і готовність до професійних трансформацій.

Методологічно робота спирається на системний і контекстуальний підходи, які дозволяють аналізувати роль відчуття сродної праці після професійного світчингу у взаємозв'язку з індивідуальними характеристиками, психічним станом та умовами воєнного часу.

Об'єкт, предмет, мета та завдання дослідження.

У цьому дослідженні ми вивчаємо, як відчуття свого призначення у новій професії — відчуття сродної праці чи його відсутність — пов'язане із рівнем суб'єктивного благополуччя та депресивних симптомів українців у період війни.

Об'єктом цього дослідження виступає суб'єктивне благополуччя особистості в умовах професійних змін.

Предмет дослідження — вплив відчуття (наявності чи відсутності) сродної праці у осіб, які змінили професію під час війни на показники суб'єктивного благополуччя і депресивних симптомів.

Мета дослідження — теоретично обґрунтувати та емпірично вивчити вплив відчуття сродної праці (призначення) на рівень суб'єктивного благополуччя та депресивних симптомів осіб, які змінили професію під час війни.

Для досягнення поставленої мети передбачається вирішення таких завдань:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення суб'єктивного благополуччя та депресивних симптомів у сучасній психології.
2. Розглянути психологічні концепції професійного світчингу та проаналізувати феномен сродної праці у філософській та психологічній традиції.
3. Організувати і провести емпіричне дослідження у рамках мети роботи.
4. Емпірично дослідити рівень суб'єктивного благополуччя та депресивних симптомів у респондентів залежно від наявності чи відсутності відчуття сродної праці у новій професії.
5. На основі висновків розробити концептуальну основу тренінгової програми, спрямованої на підтримку людей у процесі професійних трансформацій.

Методи дослідження.

Задля забезпечення валідності та надійності отриманих результатів, у цьому дослідженні використаний комплекс взаємодоповнюючих теоретичних та емпіричних методів.

Теоретичні методи:

Застосовано системний та порівняльно-аналітичний огляд сучасних наукових джерел, що дозволило: визначити концептуальні підходи до розуміння суб'єктивного благополуччя, узагальнити теоретичні моделі професійних змін та сродної праці, сформулювати теоретико-методологічні засади дослідження.

Для емпіричного вивчення впливу зміни професії під час війни на психологічний стан респондентів застосовано такі стандартизовані опитувальники:

- Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі–SWB (BBC-SWB) в українській адаптації Л. М. Карамушка, К. В. Терещенко, О. В. Креденцер;
- Методика «Шкала позитивного ментального здоров'я» (Positive Mental Health Scale (PMH-scale) в українській адаптації Л. М. Карамушка, К. В. Терещенко, О. В. Креденцер;
- Опитувальник депресивних симптомів PHQ-9 (Patient Health Questionnaire-9) в українській адаптації опитувальника від платформи UA-Test;
- Шкала депресії, тривоги та стресу (Depression Anxiety Stress Scales, DASS-21) в українській адаптації опитувальника від платформи UA-Test;
- Опитувальник змістовності праці (WAMI) за Майклом Стегером, український переклад надано автором оригінального опитувальника за офіційним запитом.

Крім того, у дослідженні було використано авторський блок запитань, спрямований на вивчення досвіду професійних змін та суб'єктивного сприйняття нової професії.

Такий дизайн дозволить порівняти відмінності у показниках психологічного благополуччя та депресивності між групами, а також

проаналізувати, чи може відчуття сродної праці виступати захисним фактором ментального здоров'я в умовах тривалої соціальної нестабільності.

Характеристика вибірки

У емпіричному дослідженні взяли участь 93 респонденти віком 18–70 років, які були поділені на три групи:

1. Ті, хто змінив професію під час повномасштабного вторгнення та вважають нову професію своєю сродною працею (призначенням) - 27 респондентів;
2. Ті, хто змінив професію під час повномасштабного вторгнення та не вважають нову професію своєю сродною працею (призначенням) - 24 респонденти;
3. Контрольна група: ті, хто не змінював професії під час повномасштабного вторгнення - 42 респонденти.

Такий поділ дозволяє дослідити, як різні типи професійних рішень та суб'єктивне ставлення до нової діяльності пов'язані з рівнем суб'єктивного благополуччя та депресивних проявів.

Дослідницькі питання

Відповідно до мети дослідження сформульовано такі дослідницькі питання:

1. Чи існують відмінності у рівнях суб'єктивного благополуччя між респондентами, які змінили професію під час війни, залежно від наявності чи відсутності відчуття сродної праці у новій професії?
2. Чи пов'язаний рівень депресивних симптомів із відчуттям сродної праці у новій професії у осіб, які змінили професію під час війни?
3. Як співвідносяться показники відчуття змістовності праці серед світчерів залежно від наявності чи відсутності відчуття сродної праці у новій професії?

4. Чи відрізняються показники суб'єктивного благополуччя та депресивних симптомів у тих, хто не змінював професію під час війни від показників світчерів?

Теоретичне значення дослідження полягає у побудові концептуальної моделі дослідження щодо ролі відчуття сродної праці у формуванні суб'єктивного благополуччя та рівня депресивних симптомів серед українців, які змінили професію під час війни.

Практичне значення роботи полягає у розробці концептуальної основи тренінгової програми, спрямованої на підтримку людей у процесі професійних трансформацій та пошуку діяльності, що відповідає їхнім внутрішнім цінностям і відчуттю призначення.

Частина результатів дослідження була представлена на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Коли закінчилась війна: сучасний погляд та переосмислення», яка проходила 10–11 квітня 2026 року на базі Київського інституту сучасної психології та психотерапії.

Робота складається зі вступу, трьох розділів з висновками до них, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків до роботи.

РОЗДІЛ І

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВПЛИВУ ВІДЧУТТЯ СРОДНОЇ ПРАЦІ (ПРИЗНАЧЕННЯ) НА РІВЕНЬ СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Зміна професії може супроводжуватися як зростанням відчуття сенсу та внутрішньої узгодженості, так і переживанням невизначеності, втрати стабільності та підвищеного психологічного навантаження. Відтак важливо дослідити, які умови сприяють психологічній адаптації до професійних змін, а які, навпаки, можуть посилювати вразливість.

У цьому розділі ми проаналізуємо теоретичні підходи до вивчення суб'єктивного благополуччя та депресивних симптомів у сучасній психології, а також розглянемо психологічні концепції професійного світчингу та проаналізуємо феномен сродної праці у філософській та психологічній традиції. В рамках цього розділу також буде представлена концептуальна модель дослідження.

1.1. Суб'єктивне благополуччя особистості: концептуальні підходи та значення у період війни

Поняття суб'єктивного благополуччя (СБ) є одним з ключових у сучасній позитивній психології, оскільки відображає те, як людина оцінює своє життя, емоційні переживання та здатність реалізовувати власні цінності. У науковому дискурсі виділяють два провідні підходи до розуміння благополуччя — гедоністичний та евдемоністичний.

Гедоністичний підхід, представлений працями Е. Дінера, фокусується на задоволеності життям та балансі позитивних і негативних емоцій. Дінер визначає суб'єктивне благополуччя як інтеграцію емоційного досвіду та когнітивної оцінки свого життя (Diener, E., (1984). У межах цього підходу акцент робиться на переживанні приємних емоцій, зниженні дистресу та відчутті життєвого задоволення.

Евдемоністичний підхід, започаткований К. Ріфф, підкреслює не стільки емоційність, скільки функціонування особистості. Ріфф розглядає психологічне благополуччя як результат самореалізації, наявності життєвих цілей, автономії, компетентності та позитивних стосунків з іншими (Ryff, C. D. (1989). У цьому підході важливим є відчуття сенсу та відповідності життя внутрішнім цінностям.

У сучасних дослідженнях (Kinderman, P., Schwannauer, M., Pontin, E., & Tai, S. (2011). часто застосовується інтегративний підхід. Модель BBC-SWB поєднує гедоністичні та евдемоністичні елементи, розглядаючи благополуччя через три складові: психологічне благополуччя, соціальні стосунки та функціонування у повсякденному житті. Саме на цій моделі базується наше дослідження, адже вона дозволяє оцінити благополуччя комплексно, з урахуванням як емоційного, так і ціннісного аспектів.

У статті «Суб'єктивне благополуччя освітнього персоналу в умовах війни» (2023) автори підкреслюють, що війна радикально змінює структуру благополуччя: домінують відчуття невизначеності, втрати опору та зниження здатності планувати майбутнє. Суб'єктивне благополуччя, за їх висновками, у кризові періоди стає не лише показником психічного стану, а й механізмом адаптації, який допомагає людині «тримати внутрішню рівновагу». (Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., & Терещенко, К. В. (2023).

Для нашого дослідження важливо, що суб'єктивне благополуччя визначається не лише зовнішніми умовами, а й здатністю особистості відновлювати сенс і контролювати своє життя — процеси, які безпосередньо зачіпає зміна професії.

У воєнних умовах вимушена або свідомо зміна професії стає як зовнішнім викликом, так і внутрішнім ресурсом. З одного боку, професійні втрати, невизначеність та зміни у житті можуть знижувати рівень благополуччя. З іншого — свідомий світчинг може стимулювати відчуття

автономії, самореалізації та відновлення контролю над життям. Це співзвучно теорії самодетермінації Десі та Раяна (Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000), яка визначає автономію, компетентність і пов'язаність базовими потребами, що безпосередньо підтримують благополуччя.

Таким чином, у нашому дослідженні суб'єктивне благополуччя постає центральною категорією, що дозволяє зрозуміти психологічний вимір професійних змін під час війни.

1.2. Професійне благополуччя та професійний світчинг у контексті війни

Професійна діяльність є одним з ключових компонентів ідентичності дорослої людини, а її зміна — значущою життєвою подією, що охоплює когнітивні, емоційні та соціальні аспекти. У працях Дональда Супера професійний розвиток описується як динамічний процес формування «Я-концепції у праці», що еволюціонує разом із життєвими обставинами. (Super, D. E. (1990).

Професійне благополуччя — багатовимірне поняття, що відображає якість функціонування особистості у професійній сфері. У науковій літературі існують різні підходи до його визначення. У статті О. Войтенко *«Професійне благополуччя: зміст поняття та його ключові структурні компоненти»* (2023) наголошується, що термінологія у цій сфері залишається неоднорідною. Деякі автори використовують поняття «психологічне благополуччя працюючої особистості», інші — «якість робочого життя», «суб'єктивне благополуччя на роботі» чи «професійне задоволення».

Попри термінологічні відмінності, дослідники погоджуються, що професійне благополуччя є суб'єктивним конструктом, тобто визначається тим, як людина оцінює власні умови праці, можливості розвитку, рівень навантаження, автономію, сенс діяльності та взаємини у колективі. (Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2004).

На основі аналізу моделей Керол Ріфф, Пітера Ворра, Крістіни Маслач та Джона Ван Горна, Войтенко виділяє п'ять ключових компонентів професійного благополуччя:

- афективний (емоційний стан у професійній діяльності); мотиваційний (внутрішня зацікавленість і залученість);
- соціальний (якість професійних взаємин);
- когнітивний (оцінка власної ефективності, сенсу і відповідності роботи цінностям);
- психосоматичний (стан здоров'я, пов'язаний із робочим навантаженням).

Для нашого дослідження ці компоненти є принципово важливими, оскільки саме зміна професії може впливати на кожен із них.

Світчинг (career switching) у сучасній літературі розглядається значно ширше, ніж проста зміна виду діяльності. За І. Іббарою, перехід у нову професію — це процес реконструкції професійної ідентичності, що включає експерименти з новими ролями, оновлення соціальних зв'язків, пробування альтернативних сценаріїв, а також поступове віддалення від попереднього професійного «я» (Ibarra, N. (2003).

Ключові характеристики світчингу, які виділяють дослідники:

- Ідентифікаційний зсув — зміна того, ким людина себе бачить у професійній сфері. (Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003).
- Переоцінка цінностей — на передній план виходять питання сенсу, автономії, балансу між життям і роботою.
- Стратегічна проба можливостей — людина тестує різні формати діяльності, перш ніж перейти у нову сферу. (Vuori, J., Koivisto, P., & Vinokur, A. D. (2012).
- Емоційний цикл трансформації — від втрати та невизначеності до віднайденого контролю й зростання. (Zikic, J., & Richardson, J. (2007).

У воєнних умовах ці компоненти проявляються ще виразніше, оскільки зовнішні обставини стають каталізаторами внутрішніх змін. Вимушений світчинг часто супроводжується втратою ідентичності, травматичними переживаннями й зниженням благополуччя, тоді як свідомий може стати ресурсом відновлення, пошуку сенсу та емоційної стабілізації.

У звітах НІСД «Тренди на ринку праці України в умовах війни» (Національний інститут стратегічних досліджень. (2023) зазначається, що війна кардинально змінила структуру професійної зайнятості: частина галузей фактично перестала існувати; значна частина людей змінила роботу через переміщення, втрату робочих місць або мобілізацію; для багатьох професійний перехід став вимушеною адаптацією до нових умов.

Паралельно аналітики наголошують, що зростає частка свідомих світчерів, які змінюють професію не через зовнішній тиск, а через переосмислення цінностей, потребу в діяльності, яка відповідає оновленим життєвим орієнтирам.

У статтях міжнародної серії *Career Transition Guides: Crises and Shocks* (2024) зазначається, що у періоди великих потрясінь професійні зміни часто стають способом відновлення контролю над життям, підвищення психологічної стійкості та формування нової ідентичності.

1.3. Концепція сродної праці як потенційний фактор впливу на показники суб'єктивного благополуччя та депресивних синдромів

Питання відповідності професійної діяльності внутрішнім цінностям, життєвим орієнтиром та особистісним смыслом людини дедалі частіше розглядається у сучасній психології праці, організаційній психології та психології благополуччя. Якщо в класичних підходах робота переважно аналізується як засіб матеріального забезпечення та соціальної адаптації, то сучасні дослідження дедалі більше акцентують увагу на її

психологічному та екзистенційному вимірі. Робота може виступати не лише джерелом доходу, але й простором самореалізації, формування ідентичності, реалізації цінностей та переживання життєвого сенсу (Rosso B. D., Dekas K. H., Wrzesniewski (2010).

У цьому контексті особливого значення набуває концепція змістовної праці (meaningful work), яка останніми десятиліттями стала одним із центральних напрямів досліджень психології кар'єри та професійного розвитку. Поняття змістовної праці використовується для опису суб'єктивного переживання праці як значущої, цінної та такої, що відповідає внутрішнім переконанням людини. На відміну від зовнішніх критеріїв успішності, таких як статус, престиж чи матеріальна винагорода, змістовність праці відображає внутрішню оцінку того, наскільки професійна діяльність узгоджується з особистісними смислами та життєвими цілями (Steger M. F., Dik B. J., Duffy R. D. (2022).

Одним із провідних дослідників цього феномену є Майкл Ф. Стегер, який розглядає переживання сенсу як фундаментальну характеристику людського функціонування. На його думку, людина прагне не лише досягати цілей чи задовольняти потреби, але й інтегрувати власний досвід у цілісну систему значень, що надає життю відчуття цілісності та напрямку. У професійній сфері це означає, що робота сприймається не просто як набір функцій або обов'язків, а як важлива складова особистісної історії та життєвого шляху (Steger M. F. (2022).

Стегер підкреслює, що сенс у праці формується на перетині трьох взаємопов'язаних процесів: усвідомлення значущості власної діяльності, переживання її цілеспрямованості та відчуття зв'язку з ширшим соціальним контекстом. Таким чином, змістовна праця стає не лише характеристикою професійної діяльності, а важливим компонентом особистісної ідентичності та психологічного благополуччя (Steger M. F. *Meaning in Life*. In: Lopez S. J. (2019).

Зростання інтересу до феномену осмисленої праці зумовило необхідність створення інструментів для його емпіричного вивчення. Однією з найбільш поширених методик є Work and Meaning Inventory (WAMI), розроблена Майклом Ф. Стегером, Браяном Дж. Діком та Райаном Д. Даффі.

В основі WAMI лежить припущення, що люди можуть відрізнитися не лише за рівнем задоволеності роботою, але й за тим, наскільки вони інтегрують професійну діяльність у систему власних життєвих смислів. Автори методики виділяють три основні компоненти змістовності праці: позитивне значення роботи (Positive Meaning), формування сенсу через роботу (Meaning Making Through Work) та орієнтацію на більше благо (Greater Good Motivation).

Дослідження WAMI продемонструвало, що високий рівень змістовності праці позитивно пов'язаний із задоволеністю життям, професійною залученістю, переживанням життєвого сенсу та внутрішньою мотивацією.

Подальші дослідження свідчать, що meaningful work може виконувати роль важливого психологічного ресурсу навіть у складних життєвих обставинах. Так, Браян Аллан та співавтори встановили, що високий рівень осмисленості праці асоціюється з нижчим рівнем психологічного дистресу та кращими показниками психічного здоров'я (Allan B. A., Dexter (2018). У масштабному метааналізі було показано, що змістовна праця позитивно пов'язана із суб'єктивним благополуччям, організаційною відданістю, професійною залученістю та життєвою задоволеністю, а також негативно — із психологічним виснаженням та намірами залишити професію (Allan B. A., Batz-Barbarich C., Sterling H. M., Tay L. (2019).

Близькою до поняття meaningful work є концепція професійного покликання (calling), яка активно розвивається у сучасній психології кар'єри. Райан Даффі та Браян Дік визначають покликання як глибоке

переживання того, що певна діяльність має особистісний та суспільний сенс і відповідає внутрішнім цінностям людини (Duffy R. D., Dik B. J. (2013).

Подібні ідеї розвиваються і в роботах Емі Вжесневської, яка запропонувала одну з найбільш впливових концепцій суб'єктивного ставлення людини до професійної діяльності. На основі емпіричних досліджень авторка показала, що люди можуть сприймати свою працю у трьох принципово різних модусах: як роботу (job), як кар'єру (career) або як покликання (calling). Якщо у першому випадку діяльність розглядається переважно як засіб матеріального забезпечення, а в другому — як шлях професійного зростання та досягнення соціального статусу, то в третьому праця стає важливою складовою особистісної ідентичності та самореалізації (Wrzesniewski A., McCauley C., Rozin P., Schwartz B. (2017). Авторка підкреслює, що переживання роботи як покликання супроводжується більшою професійною залученістю, вищим рівнем задоволеності працею та відчуттям особистісної реалізованості. Водночас покликання не є характеристикою певної професії як такої, а відображає особливий спосіб взаємодії людини зі своєю діяльністю та її смислове наповнення. Такий підхід суттєво зближує концепцію calling із сучасними уявленнями про meaningful work та створює додаткове теоретичне підґрунтя для осмислення феномену сродної праці.

Разом із тим ідея внутрішньої відповідності між людиною та її діяльністю має значно глибші історико-філософські корені. Особливе місце у цьому контексті належить філософській спадщині Григорія Сковороди, який одним із перших у європейській інтелектуальній традиції сформулював концепцію сродної праці.

На відміну від сучасних психологічних теорій, Сковорода розглядав працю не лише як соціально-економічну категорію, а як фундаментальний спосіб реалізації людської природи. Центральним для його філософії є

переконання, що кожна людина має власну внутрішню природу, природні нахили та здібності, а справжнє щастя можливе лише тоді, коли спосіб життя та діяльність відповідають цій природі.

Найбільш повно ця ідея розкрита у творі «Бджола та Шершень», де Бджола символізує людину, яка виконує діяльність відповідно до свого покликання і отримує задоволення від самого процесу праці, тоді як Шершень уособлює існування, позбавлене внутрішнього змісту, орієнтоване виключно на зовнішню вигоду та споживання результатів чужої праці (Сковорода Г. С. *Бджола та Шершень*. Повне зібрання творів: у 2 т. Київ: Наукова думка, 1973).

Водночас концепція сродної праці у Сковороди значно ширша за питання професійного вибору. Вона є складовою його цілісної антропологічної концепції, відповідно до якої кожна людина має унікальну внутрішню природу, а спроба жити всупереч їй породжує внутрішній конфлікт, втрату гармонії та незадоволеність життям. Натомість діяльність, що відповідає природним схильностям людини, стає джерелом радості, свободи та душевної рівноваги.

Особливого значення набуває ідея про нерозривний зв'язок сродної праці із самопізнанням. Відомий принцип Сковороди «Пізнай себе» означає необхідність усвідомлення власних здібностей, нахилів та життєвого призначення як передумови професійної реалізації. Джерело правильного вибору, за Сковородою, знаходиться не у соціальних очікуваннях чи зовнішньому престижі, а у розумінні власної природи.

Важливо також, що для Сковороди сродність має не лише індивідуальний, але й соціальний вимір. Гармонійне суспільство можливе тоді, коли кожна людина займається справою, що відповідає її природним здібностям. У цьому сенсі сродна праця виступає не лише умовою особистого щастя, а й чинником суспільного добробуту. Такий підхід

певною мірою перегукується із сучасною моделлю WAMI, одним із компонентів якої є орієнтація на більше благо (greater good motivation).

Фактично концепція сродної праці Григорія Сковороди на понад два століття випередила сучасні психологічні концепції внутрішньої мотивації, покликання та осмисленої праці, запропонувавши власну модель взаємозв'язку між самопізнанням, професійною діяльністю та психологічним благополуччям.

Таким чином, сучасні концепції змістовної праці та покликання, а також філософія сродної праці Григорія Сковороди мають спільну світоглядну основу. Попри відмінності у методології та понятійному апараті, вони виходять з припущення, що людина досягає вищого рівня психологічного благополуччя, внутрішньої гармонії та особистісної реалізації тоді, коли її діяльність відповідає власним цінностям, здібностям та життєвим смислам. У цьому контексті відчуття сродної праці може розглядатися як важливий психологічний ресурс адаптації особистості та один із чинників професійного благополуччя.

Водночас слід зазначити, що переважна більшість сучасних досліджень осмисленої праці та професійного покликання проводилася у відносно стабільних соціально-економічних умовах. Натомість питання переживання змістовності професійної діяльності в умовах тривалої суспільної кризи, вимушеної міграції, економічної нестабільності та повномасштабної війни залишається недостатньо вивченим.

Українські дослідження психологічного благополуччя населення в умовах війни підкреслюють важливість внутрішніх ресурсів особистості, системи цінностей та процесів смислотворення як чинників психологічної адаптації (Карамушка Л. М., Креденцер О. В., Терещенко К. В. (2023); Hudziak-Czapla A., Hapon N., Chiang S.-K., Karamushka L. et al. (2023).

Разом із тим зв'язок між відчуттям сродної праці та показниками психологічного благополуччя і психічного здоров'я людей, які

переживають професійну трансформацію під час війни, практично не ставав предметом окремого емпіричного вивчення.

Саме ця дослідницька лакуна визначає теоретичну та практичну актуальність даної роботи. Теоретична цінність дослідження полягає у спробі інтегрувати сучасні психологічні концепції осмисленої праці та професійного покликання з українською філософською традицією сродної праці Григорія Сковороди. Практична цінність полягає у дослідженні зв'язку між відчуттям сродної праці, суб'єктивним благополуччям та депресивними симптомами світчерів в умовах війни, а також у розробці програми психологічної підтримки осіб, які переживають професійні трансформації.

1.4. Депресивні симптоми в контексті професійних змін та психологічної адаптації під час війни

Депресивні симптоми — один із найбільш чутливих показників психологічної адаптації під час тривалих криз. У світовій літературі вони розглядаються як сукупність емоційних, когнітивних і тілесних проявів, що відображають порушення здатності людини відновлювати рівновагу після стресу. У воєнний період ці симптоми набувають особливої ваги, оскільки війна створює ситуацію хронічної небезпеки, втрат і соціальної турбулентності, які суттєво стримують доступ до звичних ресурсів психічної стабільності.

Згідно з когнітивною теорією Аарона Бека, у переживанні депресії ключову роль відіграють стійкі негативні схеми: «я неспроможний», «світ небезпечний», «майбутнє безнадійне». Вимушені професійні зміни — особливо ті, що виникають внаслідок втрати роботи, релокації чи руйнування ринку праці — можуть активізувати саме такі інтерпретації. Людина переживає розрив із попередньою професійною ідентичністю і опиняється в умовах, де звичні форми контролю та компетентності

тимчасово недоступні. Це створює ґрунт для падіння самооцінки, відчуття безсилля та зростання емоційної виснаженості. (Beck, A. T., Rush, A. J., Shaw, B. F., & Emery, G. (1979).

Із позиції стрес-вразливої моделі депресії важливо враховувати, що депресивні симптоми виникають не тільки через сам факт стресу, але й через його інтенсивність, тривалість та доступність підтримувальних ресурсів. (Hammen, C. (2015). Війна поєднує у собі одразу кілька стресорів високої сили: небезпеку, невизначеність, економічну нестабільність, зміну соціальних зв'язків. Професійні трансформації в цьому контексті функціонують як додатковий індикатор адаптації: вони можуть бути способом відновлення суб'єктивного контролю або, навпаки, наслідком втрати стабільності. Тому наявність відчуття покликання після входження у нову професію може бути психологічно значущим чинником, що може по-різному модулювати рівень депресивних симптомів.

Особливе значення має і роль соціальної підтримки, яка у численних дослідженнях описується як потужний буфер проти депресії. У контексті професійних змін підтримка близьких може посилювати відчуття ефективності та нормалізувати тимчасові труднощі. (Hobfoll, S. E. (1989). Водночас її відсутність — що часто спостерігається у вимушених світчерів — підвищує ризик дезадаптації. (Kohen, S., & Wills, T. A. (2015). Таким чином, навіть зміна професії, яка зовні виглядає як практичний крок, може мати глибокий вплив на внутрішню психологічну стабільність.

Для нашого дослідження важливо також враховувати, що депресивні симптоми можуть мати не лише індивідуальну природу, а й бути проявом ширших соціальних тенденцій. Зокрема, за даними Gradus Research (2024), значна частина українців здійснила професійні переходи саме після початку повномасштабної війни, і такі зміни часто супроводжувалися зростанням тривоги, невизначеності та відчуття виснаження.

Аналіз депресивних симптомів у контексті професійного світчингу дозволяє зрозуміти, які форми адаптації є більш ресурсними, а які — навпаки — можуть посилювати вразливість. Чи стає відчуття сродної праці у новій професії способом повернення внутрішнього контролю та оновлення ідентичності? Чи виявляється відсутність сенсу у зміні тригером для виснаження й емоційного перевантаження? Відповіді на ці питання особливо важливі в умовах війни, коли професійні рішення нерозривно пов'язані зі стратегіями виживання, пошуку стабільності й підтримання психічного здоров'я.

1.5. Теоретична концептуальна модель дослідження

В основі нашого дослідження лежить порівняльно-кореляційний дизайн, що розглядає відчуття «сродної праці» як ключову дихотомічну змінну, яка визначає шлях психологічної адаптації особистості після професійного світчингу в умовах війни.

Модель базується на розгалуженні двох основних сценаріїв професійної трансформації залежно від суб'єктивної оцінки респондентом своєї нової діяльності:

1. Центральний предиктор (Незалежна змінна):

- **Група «ТАК»:** Світчери, які суб'єктивно відчують нову професію як «сродну працю» (призначення). Це відчуття верифікується високими показниками за методикою WAMI (позитивний сенс, смислотворення, орієнтація на благо);
- **Група «НІ»:** Світчери, у яких це відчуття відсутнє. Робота сприймається переважно як вимушена необхідність, що підтверджується нижчими балами за шкалою змістовності праці.

2. Залежні змінні (Психологічні результати):

Згідно з логікою моделі, наявність чи відсутність сродності веде до суттєво відмінних станів ментального здоров'я:

- **Ресурсний стан (Група «ТАК»):** Характеризується вищим рівнем суб'єктивного благополуччя (BBC-SWB) в усіх аспектах (психологічному, фізичному, соціальному) та високим показником позитивного ментального здоров'я (PMH-scale);
- **Стан дистресу (Група «НІ»):** Характеризується підвищеною вираженістю депресивних симптомів за шкалою PHQ-9 та вищими показниками емоційного дистресу за шкалою DASS-21 (тривога, стрес, депресія).

3. Чинники, що потенційно посилюють або послаблюють процес адаптації:

На силу зв'язку між відчуттям сродності та благополуччям впливає низка контекстуальних чинників, виявлених у ході дослідження:

- **Соціальна підтримка:** Світчери зі сродною працею зазвичай мають вищий рівень підтримки оточення, що підсилює їхню адаптацію;
- **Задоволеність доходом:** Суб'єктивне сприйняття матеріальних результатів;
- **Досвід психотерапії:** Впливає на рівень рефлексії та здатність до саморегуляції в кризовий період.
- **Попередній досвід змін:** Наявність минулих «світчів» як фактор психологічної готовності до трансформацій.

Дана модель дозволяє продемонструвати, що відчуття сродної праці виступає потужним захисним буфером, який в умовах війни дозволяє світчерам зберігати високий рівень благополуччя та запобігає розвитку глибоких депресивних станів.

Графічне зображення теоретичної концептуальної моделі дослідження представлено у Рисунку 1.1.



Рис. 1.1. Теоретична концептуальна модель дослідження

Висновки до розділу I

Суб'єктивне благополуччя розглядається як багатовимірний конструкт, що включає емоційні, когнітивні та екзистенційні компоненти. Інтегративний підхід дозволяє аналізувати благополуччя як поєднання психологічного, фізичного та соціального функціонування, що є особливо релевантним у контексті тривалого стресу та невизначеності, зумовлених війною.

Професійне благополуччя, у свою чергу, постає як складна система, що включає афективні, мотиваційні, когнітивні, соціальні та психосоматичні компоненти. У цьому контексті професійний світчинг розглядається не лише як зміна діяльності, а як процес трансформації професійної ідентичності та способу взаємодії людини зі світом.

Особливого значення у цьому процесі набуває феномен відчуття сродної праці. Аналіз сучасних психологічних підходів до змістовної праці та професійного покликання, а також звернення до філософської концепції Григорія Сковороди дозволяє розглядати сродну працю як стан

відповідності діяльності внутрішнім схильностям, цінностям та життєвим орієнтирам особистості.

Водночас відсутність відчуття сродної праці може супроводжуватися переживанням беззмістовності діяльності, емоційного виснаження та підвищеним ризиком розвитку депресивних симптомів. У цьому контексті депресивні прояви розглядаються не лише як наслідок зовнішніх стресових обставин, а як індикатор порушення внутрішньої узгодженості між діяльністю та особистісними цінностями.

Таким чином, відчуття сродної праці постає як потенційний інтегруючий фактор, що пов'язує професійні трансформації із показниками психологічного функціонування. Воно може виступати як ресурсом адаптації, так і чинником вразливості — залежно від того, чи відповідає нова професійна діяльність внутрішньому покликанню людини. Разом із тим встановлено, що питання зв'язку між відчуттям сродної праці та показниками ментального здоров'я осіб, які переживають професійний світчинг в умовах повномасштабної війни, залишається недостатньо вивченим. Саме ця дослідницька лакуна зумовлює необхідність емпіричної перевірки висунутих теоретичних припущень у наступних розділах роботи.

Отримані теоретичні узагальнення формують концептуальну основу дослідження та дозволяють перейти до емпіричного аналізу, спрямованого на перевірку зв'язку між відчуттям сродної праці, суб'єктивним благополуччям та депресивними симптомами у вибірці осіб, які пережили професійні трансформації під час війни.

РОЗДІЛ II

МЕТОДИЧНА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ВІДЧУТТЯ СРОДНОЇ ПРАЦІ НА РІВЕНЬ СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПІД ЧАС ВІЙНИ

У цьому розділі представлено методичне обґрунтування нашого емпіричного дослідження, зокрема: наведені відомості про обрані дослідницькі методики, бачення щодо доцільності їх використання в емпіричному дослідженні. Також наведена інформація про розроблену авторську анкету та представлена детальна характеристика вибірки.

2.1. Дизайн дослідження

В основі нашого дослідження лежать дані, які ми отримали на основі анкетування вибірки респондентів, які змінили професію під час повномасштабного вторгнення та вважають чи не вважають нову професію своєю сродною працею. Контрольну групу респондентів складали ті, хто не змінював професію.

Дослідження має кількісний, крос-секційний та порівняльно - кореляційний дизайн. Крос-секційність означає, що всі дані були зібрані одноразово в один часовий зріз. Порівняльний аспект передбачає аналіз відмінностей між відчуттям сродної праці у світчерів (наявність vs відсутність), а кореляційний — оцінку зв'язків між благополуччям, ментальним здоров'ям та ознаками відчуття покликання під час професійної зміни.

У структурі дослідження було визначено такі незалежні та залежні змінні.

Незалежні змінні:

- Тип зміни професії (Switch_type) — свідомий чи вимушений перехід (ключова пояснювальна змінна).
- Наявність відчуття сродної праці (calling_level)
- Факт зміни професії (switched_actual).

- Наявність попередніх намірів змінювати професію (switched_thought).
- Попередня професійна сфера (Previous_field).
- Рік зміни професії (Switch_year).
- Підтримка оточення (Support_level).
- Чи був це перший професійний перехід (First_switch).
- Зміна доходу після переходу (Income_change).

Залежні змінні:

- Загальний показник благополуччя (BBC_TOTAL)
- Психологічне благополуччя (BBC_PSYCH)
- Фізичне благополуччя (BBC_PHYS)
- Соціальні стосунки та підтримка (BBC_REL)
- Загальний показник ментального здоров'я (PMH_TOTAL)
- Депресивні симптоми (PHQ9_TOTAL)
- Показник депресії, тривоги та стресу (DASS_TOTAL)
- Показник депресії (DASS_DEPRESSION)
- Показник тривоги (DASS_ANXIETY)
- Показник стресу (DASS_STRESS)
- Загальний показник змістовності праці (WAMI_TOTAL)
- Показник персонального сенсу (WAMI_PM)
- Показник розвитку та самопізнання (WAMI_MM)
- Показник внеску у ширший контекст (WAMI_GG)

Змінні для математико-статистичного аналізу були представлені шкалами п'яти **методик**:

- **Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі–SWB (BBC-SWB)**

Розробники: Р. Pontin, М. Schwannauer, S. Tai & М. Kinderman.
Українська адаптація: Л. М. Карамушка, К. В. Терещенко, О. В. Креденцер.

Методика містить 24 твердження, що оцінюються за шкалою Лайкерта та дозволяють отримати як загальний показник суб'єктивного благополуччя, так і показники за окремими підшкалами.

Інструмент охоплює три ключові компоненти благополуччя: психологічне, фізичне та соціально-стосункове.

Шкала дає можливість комплексно оцінити суб'єктивне переживання якості життя, включаючи емоційний стан, рівень життєвої задоволеності та характер міжособистісних зв'язків, що особливо важливо в умовах тривалого стресу та соціальної нестабільності.

Використання даної шкали дозволяє оцінити загальний рівень суб'єктивного благополуччя як ключовий залежний показник у дослідженні.

- **Методика «Шкала позитивного ментального здоров'я» (Positive Mental Health Scale (PMH-scale))**

Розробники: J. Lukat, J. Margraf, R. Lutz, W. M. van der Veld, & E.S. Becker. Українська адаптація: Л. М. Карамушка, К. В. Терещенко, О. В. Креденцер.

Методика включає 9 тверджень і використовує 4-бальну шкалу оцінювання. Вона спрямована на вимірювання позитивного аспекту ментального здоров'я, зокрема внутрішнього ресурсу, життєвої активності, здатності до саморегуляції та підтримання психологічної рівноваги.

На відміну від інструментів, орієнтованих на виявлення симптомів, дана шкала дозволяє оцінити ресурсний потенціал особистості, що відіграє ключову роль у процесах адаптації, подолання стресу та збереження психічної стійкості.

Додавання цієї шкали дозволяє доповнити оцінку благополуччя через вимірювання ресурсного аспекту психічного здоров'я.

- **Опитувальник депресивних симптомів PHQ-9 (Patient Health Questionnaire-9).**

Розробники: K. Kroenke, R. L. Spitzer, J. B. W. Williams. Українська адаптація: оприлюднена на платформі UA-Test.

PHQ-9 є коротким скринінговим інструментом, побудованим на основі діагностичних критеріїв депресивного епізоду DSM. Він містить 9 пунктів, що оцінюють частоту прояву депресивних симптомів за останні два тижні.

Методика дозволяє не лише визначити рівень вираженості депресивних симптомів, але й здійснити їх попередню класифікацію за ступенем тяжкості, що робить її зручною для використання у дослідницьких та прикладних цілях.

У нашому дослідженні методика використовується для оцінки негативного полюсу психічного стану — депресивних симптомів.

- **Шкала депресії, тривоги та стресу (Depression Anxiety Stress Scales, DASS-21)**

Розробники: P. Lovibond, S. Lovibond. Українська адаптація: І. Галецька, М. Кліманська, М. Перун (UA-Test).

Методика містить 21 твердження, згруповані у три підшкали: депресії, тривожності та стресу (на 7 пунктів кожна). Інструмент спрямований на вимірювання загального емоційного дистресу та диференціацію його основних компонентів.

DASS-21 дозволяє оцінити не лише наявність симптомів, а й їх інтенсивність, що дає змогу більш точно описати емоційний стан респондентів та виявити специфіку переживання психологічного навантаження.

У нашому дослідженні дозволить розширити аналіз за рахунок диференціації емоційного дистресу на депресію, тривогу та стрес.

- **Опитувальник змістовності праці (Work as Meaning Inventory, WAMI)**

Розробники: М. F. Steger, В. J. Dik, R. D. Duffy. Український офіційний переклад був наданий за офіційним запитом до авторів опитувальника.

Методика спрямована на оцінку того, наскільки людина переживає свою професійну діяльність як змістовну та таку, що має внутрішню цінність. Опитувальник включає 10 тверджень, які оцінюються за 7-бальною шкалою.

WAMI вимірює три ключові компоненти змістовності праці: позитивне значення роботи (positive meaning), надання сенсу через роботу (meaning making through work) та орієнтація на більше благо (greater good motivations).

У нашому дослідженні використовується як додатковий інструмент для оцінки змістовності праці, що дозволяє глибше інтерпретувати суб'єктивне відчуття сродної праці та співвіднести його з психологічними показниками благополуччя і ментального здоров'я.

Крім того, у дослідженні було використано авторський блок запитань, спрямований на вивчення досвіду професійних змін та суб'єктивного сприйняття нової професії.

Для більш детальної орієнтації у властивостях досліджуваної вибірки, ми доповнили інструментарій методик низкою додаткових питань, які були спрямовані на визначення **соціально-демографічних характеристик** (вік, стать, сімейний статус, освіта, сфера професійної діяльності, стаж роботи, місце проживання, досвід психотерапії). Також в анкеті був блок питань, які стосуються безпосередньо **досвіду зміни професії** для тих, хто позитивно відповів на питання щодо факту зміни професії під час повномасштабного вторгнення: рік зміни, тип зміни (свідомо чи вимушено), відчуття сродної праці у новій професії (наявність чи

відсутність), попередня сфера діяльності, рівень підтримки від оточення, чи була це перша зміна професії, кореляції зміни доходу у новій професії, рівень задоволеності поточним доходом та рівень задоволеності рішенням змінити професію.

Обрана комбінація методик дозволяє комплексно дослідити взаємозв'язок між переживанням сродної праці та психологічним станом особистості в умовах професійних змін.

З одного боку, шкала суб'єктивного благополуччя BBC-SWB виступає базовим інструментом для оцінки загального рівня благополуччя як ключового залежного показника дослідження. Вона дозволяє охопити різні виміри благополуччя - психологічний, фізичний та соціально-стосунковий - і таким чином забезпечує цілісне уявлення про суб'єктивну якість життя респондентів.

Водночас шкала позитивного ментального здоров'я (PMH-scale) доповнює цей вимір, фокусуючись на ресурсному аспекті психічного функціонування. Її використання дає змогу оцінити не лише загальний стан благополуччя, а й внутрішній потенціал особистості до саморегуляції, адаптації та збереження психологічної рівноваги в умовах стресу.

Для оцінки негативного полюсу психічного стану було використано опитувальник депресивних симптомів PHQ-9, який дозволяє виявити рівень вираженості депресивних проявів, а також їх інтенсивність.

Додатково, шкала DASS-21 дає змогу розширити аналіз за рахунок диференціації емоційного дистресу на депресію, тривогу та стрес, що дозволяє більш детально описати структуру переживань респондентів.

Особливе місце в дослідженні займає опитувальник змістовності праці (WAMI), який використовується як додатковий інструмент для оцінки переживання сенсу у професійній діяльності. Його застосування дозволяє глибше інтерпретувати суб'єктивне відчуття сродної праці,

зафіксоване через авторський блок запитань, та співвіднести його з більш структурованими психологічними показниками змістовності роботи.

Таким чином, поєднання зазначених методик забезпечує багатовимірний аналіз досліджуваного феномену: від загального рівня благополуччя та внутрішніх ресурсів до проявів психологічного дистресу та переживання сенсу професійної діяльності. Це дозволяє розглядати відчуття сродної праці не ізольовано, а у ширшому контексті психологічного функціонування особистості.

Отриманий масив емпіричних даних підлягав кількісному та змістовному опрацюванню. Математико-статистична обробка даних та графічну презентацію результатів ми здійснювали із застосуванням програмного забезпечення Jamovi (версія 2.6.45.0).

2.2. Підготовка даних та психометричні процедури

Підготовка даних та психометричний аналіз здійснювалися поетапно з використанням програмного забезпечення Jamovi.

Дані були зібрані через Google Forms та експортовані у формат .csv, після чого імпортовані в Jamovi (*File* → *Import*). Для кожної змінної були визначені: Measure type, Data type, Labels, Missing values. Ця процедура забезпечила коректну інтерпретацію змінних у статистичних моделях.

На етапі підготовки було здійснено:

- Перекодування текстових відповідей у числові категорії (*Data* → *Transform*);
- Створення реверсних змінних для пунктів із зворотним формулюванням:
 - BBC4_R для шкали BBC-SWB;
 - WAMI8_R для опитувальника змістовності праці (реверс за формулою: $\max + \min - \text{значення}$);

- Підготовка змінних для обчислення загальних шкальних показників та підшкал (Data → Compute).

Було здійснено створення інтегральних та підшкальних показників для кожної з шкал.

Для BBC-SWB (BBC Subjective Wellbeing Scales) було створено:

- ❖ BBC_TOTAL — сума всіх пунктів шкали благополуччя, включно з реверсованим BBC4_REV.
- ❖ BBC_PSYCH (психологічне благополуччя): BBC1–BBC5
- ❖ BBC_PHYS (фізичне благополуччя): BBC6–BBC10
- ❖ BBC_REL (стосунки): BBC16–BBC20

Для Positive Mental Health Scale (PMH-scale) було створено:

- ❖ PMH_TOTAL — сумарний показник позитивного ментального здоров'я як сума дев'яти пунктів (PMH1–PMH9). Вищі значення відповідають вищому рівню позитивного ментального здоров'я.

Для PHQ-9 (депресивна симптоматика) було створено:

Показник PHQ9_TOTAL як суму дев'яти пунктів (PHQ1–PHQ9). Вищі значення відповідають вищому рівню депресивних симптомів.

Формули обчислення реалізовано через *Data → Compute → + (sum)*.

Для Depression Anxiety Stress Scales, DASS-21 було створено:

Три підшкали відповідно до ключа методики:

- ❖ DASS_DEPRESSION — сума пунктів 3, 5, 10, 13, 16, 17, 21;
- ❖ DASS_ANXIETY — сума пунктів 2, 4, 7, 9, 15, 19, 20;
- ❖ DASS_STRESS — сума пунктів 1, 6, 8, 11, 12, 14, 18.
- ❖ DASS_TOTAL — сумарний показник емоційного дистресу як сума трьох підшкал.

Для опитувальника сенсу роботи (WAMI) було створено:

Було створено три підшкали та сумарний показник:

- ❖ WAMI_TOTAL — сумарний показник змістовності праці як сума всіх 10 пунктів шкали;
- ❖ WAMI_PM (надання сенсу через роботу) — сума пунктів 5, 6, 7;
- ❖ WAMI_MM (позитивне значення роботи) — сума пунктів 1, 2, 3, 4;
- ❖ WAMI_GG (орієнтація на більше благо) — сума пунктів 8, 9, 10.

Для забезпечення можливості порівняння показників різних шкал були створені Z-нормовані змінні (Data → Compute):

- ❖ BBC_TOTAL_Z, BBC_PSYCH_Z, BBC_PHYSICAL_Z, BBC_RELATIONS_Z;
- ❖ PMH_TOTAL_Z;
- ❖ PHQ9_TOTAL_Z;
- ❖ DASS_DEPRESSION_Z, DASS_ANXIETY_Z, DASS_STRESS_Z, DASS_TOTAL_Z;
- ❖ WAMI_PM_Z, WAMI_MM_Z, WAMI_GG_Z

Z-нормування здійснювалося за стандартною формулою: $(X - \text{середнє значення}) / \text{стандартне відхилення}$.

Перевірка внутрішньої узгодженості психодіагностичних методик

Для оцінки надійності психодіагностичних методик, використаних у дослідженні, було проведено аналіз внутрішньої узгодженості за допомогою коефіцієнтів Cronbach's α та McDonald's ω у програмі Jamovi за допомогою модуля *Analyses → Reliability → Reliability Analysis*.

Інтерпретація здійснювалася відповідно до рекомендацій George & Mallery (2003): $\alpha \geq .90$ — відмінна надійність, $\alpha = .80-.89$ — хороша, $\alpha = .70-.79$ — прийнятна.

Загальна шкала суб'єктивного благополуччя BBC продемонструвала відмінний рівень внутрішньої узгодженості (Cronbach's $\alpha = 0.922$; McDonald's $\omega = 0.926$), що свідчить про високу узгодженість пунктів шкали між собою.

Підшкала психологічного благополуччя BBC показала прийнятний рівень внутрішньої узгодженості ($\alpha = 0.720$; $\omega = 0.726$). Підшкала фізичного благополуччя BBC продемонструвала хорошу внутрішню узгодженість ($\alpha = 0.822$; $\omega = 0.828$), а підшкала міжособистісного благополуччя — прийнятний рівень надійності ($\alpha = 0.790$; $\omega = 0.803$).

Шкала позитивного ментального здоров'я PMH показала хорошу внутрішню узгодженість (Cronbach's $\alpha = 0.893$; McDonald's $\omega = 0.898$), що свідчить про достатню однорідність пунктів методики.

Шкала PHQ-9 також продемонструвала хорошу внутрішню узгодженість (Cronbach's $\alpha = 0.845$; McDonald's $\omega = 0.848$), що підтверджує надійність вимірювання симптомів депресії в межах вибірки дослідження.

Для методики DASS-21 окремо аналізувалися підшкали депресії, тривоги та стресу. Підшкала депресії показала відмінний рівень внутрішньої узгодженості ($\alpha = 0.899$; $\omega = 0.901$), підшкала стресу — хорошу внутрішню узгодженість ($\alpha = 0.890$; $\omega = 0.893$), а підшкала тривоги — також хорошу внутрішню узгодженість ($\alpha = 0.806$; $\omega = 0.819$).

Опитувальник змістовності праці WAMI продемонстрував відмінний рівень внутрішньої узгодженості для загальної шкали (Cronbach's $\alpha = 0.911$; McDonald's $\omega = 0.917$). Аналіз окремих підшкал показав, що підшкала Positive Meaning (WAMI1–WAMI4) має хорошу внутрішню узгодженість ($\alpha = 0.898$; $\omega = 0.900$), а підшкала Meaning Making Through Work (WAMI5–WAMI 7) — також хорошу внутрішню узгодженість ($\alpha = 0.897$; $\omega = 0.899$). Водночас підшкала Greater Good Motivations (WAMI 8–WAMI 10) продемонструвала низькі показники надійності ($\alpha = 0.476$; $\omega = 0.586$), що може бути пов'язано з особливостями реверсивного пункту та меншою узгодженістю тверджень всередині цієї підшкали.

Загалом результати аналізу внутрішньої узгодженості свідчать про те, що більшість використаних у дослідженні психодіагностичних методик

мають прийнятний, хороший або відмінний рівень надійності та можуть вважатися придатними для подальшого статистичного аналізу.

2.3. Характеристика вибірки

У цьому підрозділі представляємо характеристики вибірки респондентів, які взяли участь у дослідженні. Результати подані у двох частинах: загальні демографічні показники вибірки, представлення вибірки за змінними щодо досвіду зміни професії під час війни та більш детальне представлення вибірки респондентів за змінною наявності чи відсутності відчуття сродної праці у новій професії.

Демографічні показники вибірки

У нашому дослідженні взяли участь 93 респонденти. З них: 29 – чоловічої і 62 жіночої статі (31,2% і 66,7% відповідно). Два респонденти (2,2%) визначили себе як небінарних осіб.

Табл. 2.1.

Розподіл респондентів за статтю

Стать	Кількість	%	Накопичений %
Чоловік	29	31,2	31,2
Жінка	62	66,7	97,8
Небінарна	2	2,2	100
Разом	93	100	
Стандартне відхилення	0,502		

Середній вік респондентів становив $M = 3.01$ у категоріальному вимірі (де 1 = 18–25, 2 = 26–30, 3 = 31–40, 4 = 41–50, 5 = 51+), що відповідає модальній групі 31–40 років. Медіанне значення також становить 3, що підтверджує домінування цієї вікової когорти. Стандартне

відхилення — $SD = 1.15$, що свідчить про відносну різноманітність вікових категорій, але зі зміщенням до молодшого та середнього дорослого віку.

Розподіл респондентів **за віковими групами** показує, що вибірка є достатньо репрезентативною щодо різних вікових періодів дорослого життя: 31–40 років — 35 осіб (37.6%), 41–50 років — 20 осіб (21.5%), 26–30 років — 17 осіб (18.3%), 18–25 років — 11 осіб (11.8%), 51+ років — 10 осіб (10.8%).

Таким чином, когорту досліджуваних переважно склали особи молодого та середнього дорослого віку, що є важливим для інтерпретації даних, оскільки саме ці вікові групи найбільш активно залучені до професійних трансформацій у період війни.

Хоч розподіл є нерівномірним, це дає змогу охопити широкий віковий спектр і простежити особливості переживання професійних змін у різних вікових категоріях. Графічну інтерпретацію розподілу віку подано у Таблиці 2.2.

Табл. 2.2.

Розподіл респондентів за віком

Вік	Кількість	%	Накопичений %
18-25	11	11,8	100
26-30	17	18,3	88,2
31-40	35	37,6	69,9
41-50	20	21,5	32,3
51+	10	10,8	10,8
Разом	93	100	
Стандартне відхилення	1,15		

За **сімейним статусом** учасники дослідження були розподілені так: найбільш чисельна група — одружені / заміжні (офіційний шлюб 40,9 %, цивільний 8,6%), а також ті, хто перебуває в стосунках (17,2%). Менша

частка — самотні (19,4%) та розлучені (7,5%). Вдови/вдівці та частка тих, хто волів не відповідати, становила по 3,2%.

Табл. 2.3.

Розподіл респондентів за сімейним статусом

Сімейний статус	К-ть	%	Накопичений %
Не перебуваю у стосунках	18	19,4	19,4
У стосунках / маю партнера	16	17,2	36,6
Перебуваю у цивільному шлюбі	8	8,6	45,2
Одружений / одружена (офіційно)	38	40,9	86,0
Розлучений / розлучена	7	7,5	93,5
Вдівець / вдова	3	3,2	96,8
Волю не відповідати	3	3,2	100
Разом	93	100	
Стандартне відхилення	1,56		

Як слідує з таблиці 2.4. , більшість респондентів має вищу (55,4%) або другу вищу освіту (35,9%). Невелика частина має незакінчену вищу (7,6%) і лише один респондент (1,1%) середню освіту.

Табл. 2.4.

Розподіл респондентів за рівнем освіти

Освіта	К-ть	%	Накопичений %
Середня	1	1,1	1,1
Незакінчена вища	7	7,6	8,7
Вища	51	55,4	64,1
Друга вища/післядипломна	33	35,9	100,0
Разом	93	100	
Стандартне відхилення	0,644		

Що стосується сфери **поточної професійної діяльності** респондентів, за результатами опитування, респонденти були представлені у дев'яти категоріях професійної діяльності. Середнє значення категоріального показника становило $M = 5.03$ при стандартному відхиленні $SD = 2.48$, що вказує на широку професійну різноманітність вибірки.

Структура вибірки характеризується переважанням трьох сфер — допомагаючих професій, бізнесу/менеджменту та ІТ — що дозволяє враховувати різну природу професійних викликів та різний характер робочих середовищ.

Табл. 2.5.

Розподіл респондентів за сферою поточної професійної діяльності

Сфера поточної професійної діяльності	К-ть	%	Накопичений %
Гуманітарна / соціальна робота	8	8,6	8,6
Освітня / наукова	9	9,7	18,3
Технічна / ІТ	12	12,9	31,2
Бізнес / менеджмент / фінанси	15	16,1	47,3
Креативна / комунікаційна / медійна	9	9,7	57,0
Сервісна / клієнтська / торгова	5	5,4	62,4
Допомагаючі професії (психолог, лікар, соціальний працівник тощо)	19	20,4	82,8
Військова / оборонна / волонтерська діяльність	6	6,5	89,2
Тимчасово не працюю	10	10,8	100
Разом	93	100	
Стандартне відхилення	2,48		

Стаж професійної діяльності учасників дослідження варіює від категорії «менше 3 років» до «16 і більше років». Такий розподіл демонструє значну різноманітність досвіду у вибірці, що дає змогу аналізувати професійні зміни в різних етапах кар'єрного розвитку.

Розподіл за частотою показує, що найбільш представленою є категорія: 16 і більше років досвіду — 36.6 % вибірки (34 респонденти).

Далі за чисельністю йдуть: 11–15 років — 22.6 %, 6–10 років — 20.4 %, 3–5 років — 12.9 %, менше 3 років — 7.5 %.

Таке співвідношення цілком узгоджується з віковою структурою вибірки, де домінують учасники віком 31–40 років та 41–50 років.

Узагальнюючи, можна сказати, що вибірка складається переважно з людей, які мають усталений професійний шлях і достатній досвід для усвідомленої оцінки як переваг, так і труднощів професійних змін.

Табл. 2.6.

Розподіл респондентів за загальним стажем роботи (у роках)

Загальний стаж роботи (у роках)	К-ть	%	Накопичений %
Менше 3	7	7,5	7,5
3-5	12	12,9	20,4
6-10	19	20,4	40,9
11-15	21	22,6	63,4
16 і більше	34	36,6	100
Разом	93	100	
Стандартне відхилення	1,30		

Переважна більшість опитаних (79 респондентів, 84,9%) під час опитування відповіли, що проживають в Україні, решта респондентів наразі проживає за кордоном (14 респондентів, 15,1%). Таке співвідношення є характерним для онлайн-досліджень, проведених у воєнний період, і відображає як загальну демографічну ситуацію, так і доступність вибірки. Незважаючи на певну нерівномірність розподілу, цей показник не створює загрози для валідності дослідження, оскільки

географічне розташування не є ключовою змінною у структурі нашого аналізу та не впливає безпосередньо на поставлені дослідницькі питання.

Табл. 2.7.

Розподіл респондентів за місцем проживання

Місце проживання	К-ть	%	Накопичений %
Україна	79	84,9	84,9
Інше	14	15,1	100,0
Разом	93	100	
Стандартне відхилення	0,360		

У нашому дослідженні ми також запитували у респондентів про наявність або відсутність попереднього досвіду психотерапії. 71 % учасників (66 осіб) зазначили, що вони мали досвід звернення до психотерапії. Відповідно, 29 % опитаних (27 осіб) ніколи не були в терапії. Стандартне відхилення 0.46 свідчить про низьку варіативність відповідей — респонденти досить однорідні щодо цього параметра.

Табл. 2.8.

Розподіл респондентів за досвідом психотерапії або консультацій з психологом

Досвід психотерапії або консультацій з психологом	К-ть	%	Накопичений %
Так	66	71	71
Ні	27	29	30
Разом	93	100	
Стандартне відхилення	0,456		

Висока частка учасників з досвідом психотерапії є важливим контекстуальним фактором для інтерпретації подальших результатів. Люди, які вже були в терапії, як правило, можуть мати: вищий рівень

психологічної поінформованості, більшу готовність до рефлексії, дещо вищу навичку розпізнавання власних емоційних станів. Це може впливати на точність самооцінки благополуччя та депресивних симптомів, а також пояснювати тенденцію до вищої включеності в опитування, характерну для вибірок у воєнний час. (Jorm, A. F. (2012). Наявність або відсутність терапевтичного досвіду не є основною змінною цього дослідження, однак важливою характеристикою вибірки, яка потенційно може впливати на інтерпретацію показників благополуччя та депресивних симптомів.

Показники за змінними щодо досвіду зміни професії під час війни

Після аналізу базових соціально-демографічних характеристик вибірки доцільно перейти до розгляду специфічної змінної дослідження — наявність досвіду світчингу під час війни.

Саме ця змінна лежить в основі формування груп для подальших порівнянь та визначає логіку аналітичного блоку. Цей опис є необхідним аналітичним фундаментом для подальшої інтерпретації результатів — зокрема, впливу відчуття сродної праці після зміни професії на показники суб'єктивного благополуччя та депресивні симптоми у досліджуваних групах.

Питання *«Чи мали ви думки щодо зміни професії під час повномасштабної війни?»* було адресоване всім 93 учасникам дослідження. Згідно з отриманими даними, 65 респондентів (69,9%) повідомили, що розглядали можливість професійної зміни, тоді як 28 осіб (30,1%) не мали таких намірів.

Таке співвідношення вказує на високу поширеність інтенцій професійної мобільності. Це узгоджується з даними дослідження Gradus Research «Професійна мобільність українців на тлі кризи людського капіталу» (2024), згідно з яким 38% українців здійснили професійний перехід після початку повномасштабного вторгнення, а ще більша частка — замислювалися про зміну професійної траєкторії.



Рис. 2.1. Розподіл респондентів за наміром зміни професії

Перехід від наміру до дії продемонстрував 51 респондент (54,8%), хто фактично змінив професію під час війни. І, на противагу, 42 учасники (45,2%) залишилися у своїй попередній сфері.

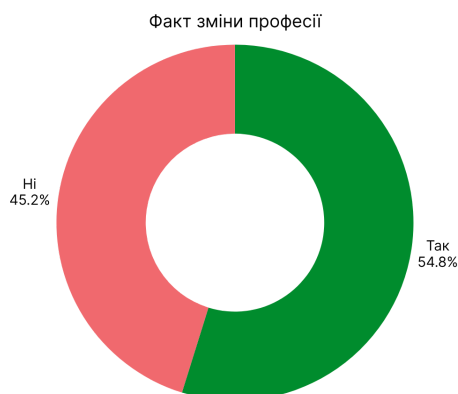


Рис 2.2. Розподіл респондентів за фактом зміни професії

Результат є співзвучним тенденції з першого блоку, де 69,9% учасників повідомили про наявність думок щодо зміни професії. Ці дані дозволяють зробити обережний висновок, що частина намірів переходить у конкретні дії, що є типовим для кризових контекстів, коли зовнішні обставини (втрата роботи, релокація, мобілізація, зміна економічних умов) можуть стимулювати як вимушені, так і свідомі професійні трансформації.

Зокрема, це узгоджується з теорією самодетермінації Е. Десі та Р. Раяна, згідно з якою в кризовому середовищі можуть одночасно активізуватися зовнішньо детерміновані зміни та свідомі, ціннісно вмотивовані переходи. (Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000))

Що стосується **характеру професійної зміни**, тобто розподіл респондентів на тих, хто здійснив перехід *свідомо*, та тих, хто зробив це *вимушено* маємо наступні дані. Серед 51 учасника, які фактично змінили професію після початку повномасштабної війни, 25 респондентів (49,0%) зазначили, що зміна була свідомою, тоді як 26 осіб (51,0%) повідомили про вимушений характер переходу - під впливом зовнішніх обставин (втрата роботи, переїзд тощо). Окремо слід зазначити, що ще 2 респонденти обрали варіант «важко сказати». Через надто малий обсяг цієї підгрупи її не включено до статистичного аналізу, що відповідає методологічним рекомендаціям щодо уникнення нестабільних вибірових оцінок.



Рис. 2.3. Розподіл респондентів за типом зміни професії

На цьому етапі ми представляємо нашу основну змінну аналізу — **наявність відчуття сродної праці після професійної зміни**, тобто розподіл респондентів на тих, хто вважає нову професію своєю сродною працею (своїм покликанням) чи. Саме цей поділ лежить в основі подальшого статистичного аналізу впливу фактору наявності чи

відсутності відчуття сродної праці у світчерів під час війни на їх суб'єктивне благополуччя та депресивні симптоми. Тож далі ми трохи детальніше розглянемо деякі соціально-демографічні характеристики обох категорій світчерів — тих хто має відчуття сродної праці та хто не має — зокрема, розподіл за віком, статтю, сімейним становищем та іншими факторами, які ми вивчали у нашому дослідженні. Це дозволить глибше зрозуміти контекст і природу професійних трансформацій у період війни.

Почнемо з кількісного представлення наших ключових двох груп — світчерів, які зазначили, що мають відчуття сродної праці у своїй новій професії та тих, хто у кого це відчуття після зміни професії відсутнє. У вибірці спостерігається відносно рівномірний розподіл респондентів за наявністю відчуття сродної праці після професійної зміни. Із 51 світчерів 27 осіб (52,9%) зазначили, що сприймають свою нову професію як сродну працю, тоді як 24 респонденти (47,1%) повідомили про відсутність такого відчуття.

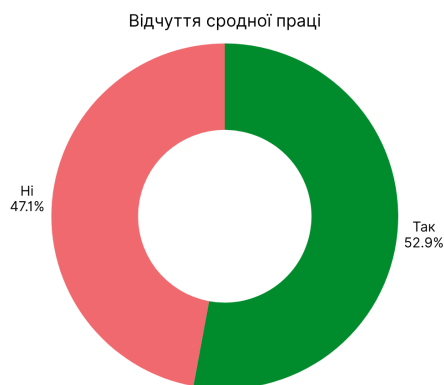


Рис. 2.4. Розподіл респондентів за наявністю відчуття сродної праці

Як бачимо з Рисунку 2.4 та Таблиці 2.9 група світчерів із відчуттям сродної праці лише не значно переважає групу тих, хто такого відчуття не має. Такий баланс між категоріями є важливим для подальшого порівняльного аналізу, оскільки дозволяє досліджувати відмінності між групами без суттєвого дисбалансу вибірки. Стандартному відхилення $SD =$

0,504, що також вказує на близький до рівномірного розподіл між двома категоріями.

Табл. 2.9.

Розподіл респондентів за наявністю відчуття сродної праці

Відчуття сродної праці	К-ть	%	Накопичений %
Так	27	52,9%	52,9%
Ні	24	47,1%	100%
Разом		100	
Стандартне відхилення	0,504		

Щодо **гендерного розподілу**, в обох групах переважають жінки, однак у групі респондентів із відчуттям сродної праці ця перевага є більш вираженою. Зокрема, серед світчерів, які зазначили наявність відчуття сродної праці, жінки становлять 33,3% усієї вибірки (17 осіб), чоловіки — 15,7% (8 осіб), ще 3,9% (2 особи) ідентифікували себе як небінарні.

У групі респондентів без відчуття сродної праці жінки також залишаються найбільш представленою категорією — 25,5% (13 осіб), тоді як чоловіки становлять 21,6% (11 осіб). Небінарні респонденти у цій групі відсутні.

Такий розподіл частково узгоджується з сучасними дослідженнями професійного світчингу та змістовної праці, де жінки частіше демонструють схильність до рефлексії щодо відповідності роботи власним цінностям і суб'єктивному благополуччю (Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013).

Табл. 2.10.

**Розподіл респондентів за статтю
залежно від наявності відчуття сродної праці**

Відчуття сродної праці	Стать	К-ть	%	Накоп. %
1 - так	3 - небінарна	2	3.9%	3.9%
	2 - жінка	17	33.3%	37.3%
	1 - чоловік	8	15.7%	52.9%
2 - ні	3 - небінарна	0	0.0%	52.9%
	2 - жінка	13	25.5%	78.4%
	1 - чоловік	11	21.6%	100.0%

Щодо **вікового розподілу**, найбільш представленою категорією серед респондентів із відчуттям сродної праці є група 31–40 років — 27,5% усієї вибірки (14 осіб). Менш представленими є категорії 41–50 років — 9,8% (5 осіб), 18–25 років — 7,8% (4 особи), 26–30 років — 5,9% (3 особи), а також 51+ — 2,0% (1 особа).

Натомість у групі респондентів без відчуття сродної праці найбільш представленими є молодші вікові категорії: 26–30 років — 17,6% (9 осіб) та 18–25 років — 13,7% (7 осіб). Група 31–40 років у цій категорії представлена лише 7,8% (4 особи), 41–50 років — 5,9% (3 особи), а категорія 51+ — 2,0% (1 особа).

Таким чином, у межах нашої вибірки відчуття сродної праці частіше зустрічається серед респондентів віком 31–40 років, тоді як його відсутність дещо частіше характерна для молодших світчерів. Це може бути пов'язано з тим, що старші учасники мають більший професійний та життєвий досвід, а також більше можливостей для усвідомленого переосмислення професійної траєкторії.

Табл. 2.11.

**Розподіл респондентів за віком
залежно від наявності відчуття сродної праці**

Відчуття сродної праці	Вік	К-ть	%	Накоп. %
1 - так	5 - 51+	1	2.0 %	2.0 %
	4 - 41-50	5	9.8 %	11.8 %
	3 - 31-40	14	27.5 %	39.2 %
	2 - 26-30	3	5.9 %	45.1 %
	1 - 18-25	4	7.8 %	52.9 %
2 - ні	5 - 51+	1	2.0 %	54.9 %
	4 - 41-50	3	5.9 %	60.8 %
	3 - 31-40	4	7.8 %	68.6 %
	2 - 26-30	9	17.6 %	86.3 %
	1 - 18-25	7	13.7 %	100.0 %

Аналіз **сімейного статусу** показав, що серед респондентів із відчуттям сродної праці найбільш представленою категорією є офіційно одружені учасники — 25,5% вибірки (13 осіб). Далі йдуть респонденти, які перебувають у стосунках або мають партнера — 9,8% (5 осіб), не перебувають у стосунках — 7,8% (4 особи), а також розлучені — 5,9% (3 особи). Категорії цивільного шлюбу та “волю не відповідати” представлені мінімально — по 2,0% (1 особа). Вдівців/вдів у цій групі не зафіксовано.

У групі респондентів без відчуття сродної праці розподіл є більш рівномірним: по 13,7% вибірки становлять респонденти, які не перебувають у стосунках, а також офіційно одружені учасники (по 7 осіб у кожній категорії). Ще 9,8% (5 осіб) перебувають у стосунках, 3,9% (2 особи) — у цивільному шлюбі, та 3,9% (2 особи) — розлучені. Категорія “волю не відповідати” представлена 2,0% (1 особа), тоді як вдівців/вдів також не зафіксовано.

Табл. 2.12.

**Розподіл респондентів за сімейним статусом
залежно від наявності відчуття сродної праці**

Відчуття сродної праці	Сімейний статус	К-ть	%	Накоп. %
1 - так	1 - не перебуваю у стосунках	4	7.8 %	7.8 %
	2 - у стосунках/маю партнера	5	9.8 %	17.6 %
	3 - Перебуваю у цивільному шлюбі	1	2.0 %	19.6 %
	4 - Одружений(а) офіційно	13	25.5 %	45.1 %
	5 - Розлучений(а)	3	5.9 %	51.0 %
	6 - Вдівець (ва)	0	0.0 %	51.0 %
	7 - Волю не відповідати	1	2.0 %	52.9 %
2 - ні	1 - не перебуваю у стосунках	7	13.7 %	66.7 %
	2 - у стосунках/маю партнера	5	9.8 %	76.5 %
	3 - Перебуваю у цивільному шлюбі	2	3.9 %	80.4 %
	4 - Одружений(а) офіційно	7	13.7 %	94.1 %
	5 - Розлучений(а)	2	3.9 %	98.0 %
	6 - Вдівець (ва)	0	0.0 %	98.0 %
	7 - Волю не відповідати	1	2.0 %	100.0 %

Загалом у вибірці простежується тенденція, що респонденти із відчуттям сродної праці дещо частіше перебувають в офіційних партнерських стосунках.

Тепер розглянемо, як розподіляється **відчуття сродної праці залежно від типу світчингу** — свідомого чи вимушеного. Як видно з Таблиці 2.13, серед респондентів, які після професійної зміни відчувають нову діяльність як сродну працю, переважають світчери, які здійснили зміну професії свідомо — 41,2% усієї вибірки (21 особа). Водночас лише 11,8% респондентів (6 осіб) із відчуттям сродної праці зазначили, що їхній професійний перехід був вимушеним.

Натомість серед респондентів, які не мають відчуття сродної праці після зміни професії, домінують вимушені світчери — 35,3% вибірки (18 осіб). Лише 9,8% респондентів (5 осіб) без відчуття сродної праці зазначили, що їхній професійний перехід був свідомим. Категорія “важко

сказати” представлена мінімально — лише 1 респондент (2,0%) у групі без відчуття сродної праці.

Табл. 2.13.

**Розподіл респондентів за типом світчингу
залежно від наявності відчуття сродної праці**

Відчуття сродної праці	Тип зміни професії	К-ть	%	Накоп. %
1 - так	1 - свідомо	21	41.2%	41.2%
	2 - вимушено	6	11.8%	52.9%
	3 - важко сказати	0	0.0%	52.9%
2 - ні	1 - свідомо	5	9.8%	62.7%
	2 - вимушено	18	35.3%	98.0%
	3 - важко сказати	1	2.0%	100.0%

Таким чином, у межах нашої вибірки простежується виражена тенденція: відчуття сродної праці значно частіше зустрічається серед респондентів, які здійснили професійний перехід свідомо, тоді як відсутність такого відчуття більш характерна для вимушених світчерів.

Отримані результати узгоджуються із сучасними дослідженнями змістовної праці та покликання, де переживання професійної діяльності як “своєї” часто пов’язується з добровільністю вибору, внутрішньою мотивацією та відчуттям автономії. Зокрема, Едвард Десі та Річард Раян у межах теорії самодетермінації підкреслюють, що психологічне благополуччя та внутрішня залученість до діяльності значною мірою залежать від переживання власних рішень як добровільних і узгоджених із особистими цінностями. (Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2017).

Схожі акценти присутні й у дослідженні Майкла Стегера, Браяна Діка та Раяна Даффі *Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)* (2012), де змістова праця описується як суб’єктивне переживання сенсу та особистісної значущості професійної діяльності, що

пов'язане з відчуттям відповідності між професією та власними цінностями людини.

Що стосується того **коли саме респонденти здійснили професійний перехід**, дані Табл. 2.14. свідчать, що професійні переходи відбувалися протягом усіх років повномасштабної війни, але їхній розподіл є відносно рівномірним. Серед респондентів, які мають відчуття сродної праці у новій професії, найбільш представленими є переходи, здійснені у 2023 та 2024 роках — по 18,0% вибірки (по 9 осіб). Дещо меншою є частка переходів у 2022 році — 12,0% (6 осіб), а найменшою — у 2025 році, що становить 6,0% вибірки (3 особи).

У групі респондентів без відчуття сродної праці найбільше професійних переходів також припадає на 2023 рік — 16,0% вибірки (8 осіб), а також на 2022 рік — 14,0% (7 осіб). Переходи, здійснені у 2024 та 2025 роках, представлені однаково — по 8,0% вибірки (по 4 особи).

Табл. 2.14.

**Розподіл респондентів за роком світчингу
залежно від наявності відчуття сродної праці**

Наявність відчуття сродної праці	Рік	К-ть	%	Накоп. %
1 - так	4 - 2025	3	6.0%	6.0%
	3 - 2024	9	18.0%	24.0%
	2 - 2023	9	18.0%	42.0%
	1 - 2022	6	12.0%	54.0%
2 - ні	4 - 2025	4	8.0%	62.0%
	3 - 2024	4	8.0%	70.0%
	2 - 2023	8	16.0%	86.0%
	1 - 2022	7	14.0%	100.0%

Таким чином, в обох групах найбільш активний період професійних змін припадає на 2022–2024 роки, тобто перші роки повномасштабної війни. Водночас серед респондентів із відчуттям сродної праці дещо більш представленими є переходи, здійснені у 2024 році, тоді як у групі без такого відчуття частіше представлені переходи 2022 року.

Важливо зазначити, що так як дослідження здійснювалося у 2025 році, то показники 2026 році не представлені.

Дані щодо **попередньої професійної сфери** респондентів демонструють, що професійні переходи відбувалися з різних галузей, однак певні сфери представлені більшою мірою серед респондентів із наявністю або відсутністю відчуття сродної праці після світчингу.

Серед респондентів, які зазначили, що відчують нову професію як сродну працю, найбільш представленою виявилася креативна / комунікаційна / медійна сфера — 15,7% загальної вибірки (8 осіб).

Також помітно представленими є сервісна / клієнтська / торгова сфера — 9,8% (5 осіб), технічна / ІТ та освітня / наукова сфери — по 7,8% (по 4 особи). Дещо менше представлені гуманітарна / соціальна робота та бізнес / менеджмент / фінанси — по 5,9% вибірки (по 3 особи).

Натомість серед респондентів, які не мають відчуття сродної праці у новій професії, найбільш представленими є гуманітарна / соціальна сфера — 13,7% вибірки (7 осіб) та технічна / ІТ сфера — 11,8% (6 осіб). Сервісна / клієнтська / торгова сфера представлена на рівні 9,8% (5 осіб), а креативна / комунікаційна / медійна — 7,8% (4 особи). Найменше у цій групі представлені освітня / наукова сфера та бізнес / менеджмент / фінанси — по 2,0% вибірки (по 1 особі).

Табл. 2.15.

**Розподіл респондентів за попередньою професійною діяльністю
залежно від наявності відчуття сродної праці**

Наявність відчуття сродної праці	Попередня професійна діяльність	К-ть	%	Накоп. %
1 - так	6 - сервісна/клієнтська/торгова	5	9.8 %	9.8 %
	5 - креативна/комунікаційна/медійна	8	15.7 %	25.5 %
	4 - бізнес/менеджмент/фінанси	3	5.9 %	31.4 %
	3 - технічна/ІТ	4	7.8 %	39.2 %
	2 - освітня/наукова	4	7.8 %	47.1 %
	1 - гуманітарна/соціальна робота	3	5.9 %	52.9 %
2 - ні	6 - сервісна/клієнтська/торгова	5	9.8 %	62.7 %
	5 - креативна/комунікаційна/медійна	4	7.8 %	70.6 %
	4 - бізнес/менеджмент/фінанси	1	2.0 %	72.5 %
	3 - технічна/ІТ	6	11.8 %	84.3 %
	2 - освітня/наукова	1	2.0 %	86.3 %
	1 - гуманітарна/соціальна робота	7	13.7 %	100.0 %

Отримані результати дозволяють побачити певні відмінності у професійних траєкторіях респондентів залежно від наявності чи відсутності відчуття сродної праці після професійного переходу. Зокрема, серед респондентів із наявністю такого відчуття дещо більш представленими є вихідці з креативної, комунікаційної та медійної сфери, тоді як серед респондентів без відчуття сродної праці частіше представлені гуманітарна / соціальна та технічна сфери.

Також можна припустити, що частина професійних переходів відбувається із сфер, які в умовах повномасштабної війни зазнали значної трансформації, нестабільності або змін у структурі зайнятості — зокрема сервісного, гуманітарного та медійного секторів. Водночас технічна та креативна сфери могли створювати більше можливостей для професійної мобільності та переосмислення професійної ідентичності.

Після аналізу попередніх професійних сфер респондентів важливо розглянути ще один чинник, який потенційно може впливати на переживання професійної трансформації та формування відчуття сродної праці — **рівень підтримки з боку близького оточення** під час професійного переходу. Соціальна підтримка у багатьох психологічних дослідженнях розглядається як один із факторів, що пом'якшує вплив стресу та підсилює адаптаційні можливості людини. (Kohen, S., & Wills, T. A. (1985).

Отримані результати демонструють достатньо помітні відмінності між респондентами, які мають відчуття сродної праці після професійної зміни, та тими, у кого це відчуття відсутнє. Серед респондентів, які зазначили наявність відчуття сродної праці, домінують високі рівні підтримки: 29,4% вибірки (15 осіб) відповіли, що повністю відчували підтримку оточення, ще 21,6% (11 осіб) — що скоріше відчували підтримку. Лише 2,0% (1 особа) зазначили часткову підтримку, а варіант «скоріше не відчував(ла) підтримки» у цій групі не обрав жоден респондент.

Табл. 2.16.

**Розподіл респондентів за рівнем підтримки оточення
залежно від наявності відчуття сродної праці**

Наявність відчуття сродної праці	Рівень підтримки	К-ть	%	Накоп. %
1 - так	2 - скоріше не відчував(ла)	0	0.0 %	0.0 %
	3 - частково	1	2.0 %	2.0 %
	4 - скоріше відчував(ла)	11	21.6 %	23.5 %
	5 - повністю відчував(ла)	15	29.4 %	52.9 %
2 - ні	2 - скоріше не відчував(ла)	7	13.7 %	66.7 %
	3 - частково	7	13.7 %	80.4 %
	4 - скоріше відчував(ла)	9	17.6 %	98.0 %
	5 - повністю відчував(ла)	1	2.0 %	100.0 %

Натомість серед респондентів, які не мають відчуття сродної праці у новій професії, розподіл є більш неоднорідним. По 13,7% вибірки (по 7 осіб) зазначили, що лише частково відчували підтримку або скоріше не відчували її. Ще 17,6% (9 осіб) відповіли, що скоріше відчували підтримку, однак лише 2,0% (1 особа) вказали на повну підтримку з боку оточення.

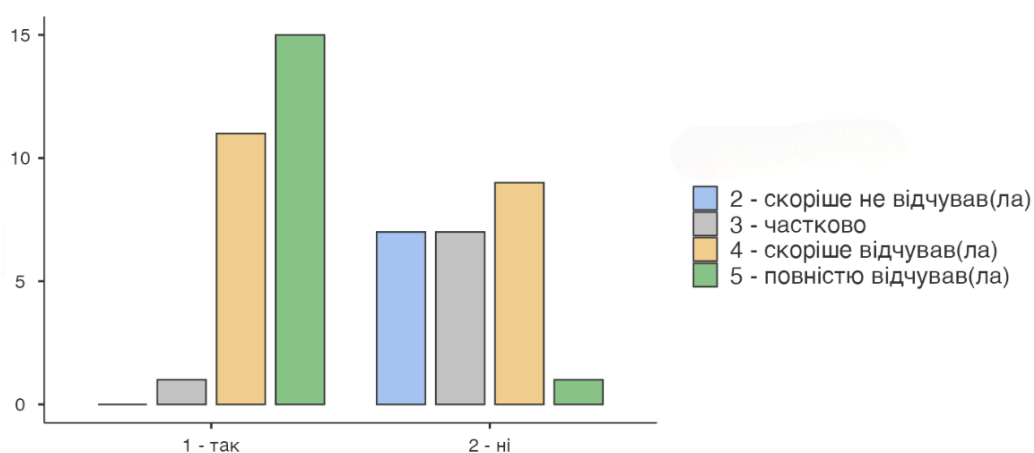


Рис. 2.5. Розподіл респондентів за рівнем підтримки оточення

Таким чином, у групі респондентів із наявністю відчуття сродної праці простежується більш високий рівень переживання підтримки оточення під час професійної зміни. У групі без відчуття сродної праці профіль підтримки є більш неоднорідним і включає значно більшу частку респондентів із частковою або недостатньою підтримкою.

Оскільки соціальна підтримка може впливати на перебіг професійної трансформації, наступним кроком є аналіз того, **чи був перехід першим** у житті респондента, чи він уже мав досвід зміни професії раніше. Це дозволить краще зрозуміти рівень адаптаційних навичок і можливих стабілізуючих факторів, пов'язаних із попереднім досвідом професійних змін.

За загальною вибіркою більшість респондентів уже мали досвід професійних переходів раніше. Зокрема, 64,7% респондентів (33 особи)

зазначили, що цей світч не був першим у їхньому житті, тоді як для 35,3% (18 осіб) зміна професії відбулася вперше. Таким чином, можемо бачити, що для більшості учасників професійна мобільність уже була частиною попереднього життєвого досвіду.

Серед респондентів, які мають відчуття сродної праці у новій професії, переважають ті, для кого цей перехід не був першим: 37,3% вибірки (19 осіб) уже мали попередній досвід професійних змін. Для 15,7% (8 осіб) цей професійний перехід став першим.

У групі респондентів без відчуття сродної праці також домінують ті, хто вже мав попередній досвід професійних змін — 27,5% вибірки (14 осіб). Водночас частка тих, для кого перехід був першим, у цій групі є дещо вищою — 19,6% (10 осіб).

Табл. 2.17.

**Розподіл респондентів за за рівнем підтримки оточення
залежно від наявності відчуття сродної праці**

Наявність відчуття сродної праці	Перша зміна професії	К-ть	%	Накоп. %
1 - так	2 - ні	19	37.3 %	37.3 %
	1 - так	8	15.7 %	52.9 %
2 - ні	2 - ні	14	27.5 %	80.4 %
	1 - так	10	19.6 %	100.0 %

Отримані результати дозволяють припустити, що наявність попереднього досвіду професійних змін може бути пов'язана з легшою адаптацією до нової професійної ролі та більшою готовністю до переосмислення професійної ідентичності. Водночас у респондентів, для яких світч був першим досвідом професійної трансформації, процес адаптації потенційно міг бути складнішим і менш передбачуваним.

Подібна тенденція узгоджується з роботами Ермінії Ібарри, Джелени Зікіч та Джейн Річардсон, а також із концепцією професійного розвитку Дональда Супера, у межах яких професійна мобільність розглядається як процес послідовного формування нових професійних ідентичностей та розвитку кар'єрної адаптивності.

Зокрема, у своїй роботі *Working Identities: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career* Ермінія Ібарра показує, що професійна зміна рідко є одноразовою подією. Попередній досвід переходів формує так звані «можливі професійні ідентичності» (*possible selves*) та підвищує толерантність до невизначеності, що полегшує подальші зміни (Ibarra, H. (2003). Дональд Супер розглядає кар'єру як безперервний процес адаптації та переосмислення професійної Я-концепції. Повторні професійні переходи можуть сприяти розвитку кар'єрної зрілості та гнучкості (Super, D. E. (1990).

Відповідно, попередній досвід професійних трансформацій може виступати своєрідним психологічним ресурсом, що підвищує готовність до подальших змін та полегшує інтеграцію нової професійної ролі. Подібні висновки також узгоджуються з результатами дослідження Юркі Вуорі, Пекки Койвісто та Арнольда, які показали, що сформовані навички кар'єрної адаптації та попередній досвід професійних змін пов'язані з більшою впевненістю у власних можливостях та ефективнішим пристосуванням до нових професійних умов (Vuori, J., Koivisto, P., & Vinokur, A. D. (2012).

Також можна звернути увагу, що серед респондентів із відсутністю відчуття сродної праці частка «перших» професійних переходів є дещо вищою. Це може свідчити про те, що відсутність попереднього досвіду професійної зміни потенційно ускладнює процес адаптації до нової професійної ролі та формування відчуття професійної відповідності.

Далі ми проаналізуємо, як саме змінився **рівень доходу** після професійного переходу, а також наскільки респонденти задоволені своїм поточним рівнем доходу у новій професії. Це дозволяє краще зрозуміти не лише об'єктивні економічні зміни після світчингу, але й суб'єктивне переживання професійної стабільності та достатності доходу.

Почнемо із загальної картини змін доходу після професійного переходу. Найбільш поширеним варіантом серед респондентів стало зменшення доходу: 37,3% вибірки (19 осіб).

Водночас 33,3% респондентів (17 осіб) зазначили, що їхній дохід зріс після зміни професії, а ще 23,5% (12 осіб) повідомили, що дохід залишився приблизно таким самим. 7,8% респондентів (4 особи) відповіли, що їм важко оцінити зміни доходу. Таким чином, можемо бачити достатньо неоднорідну економічну динаміку професійних переходів у воєнний період.

Серед респондентів, які мають відчуття сродної праці у новій професії, найбільш поширеним варіантом також стало зменшення доходу — 25,5% вибірки (13 осіб). Водночас значна частина респондентів цієї групи повідомила і про зростання доходу — 21,6% (11 осіб). Для 3,9% (2 осіб) дохід залишився приблизно таким самим, а 2,0% (1 особа) відповіли, що їм важко оцінити зміни.

У групі респондентів без відчуття сродної праці картина дещо інша. Найбільш представленою відповіддю стало те, що дохід залишився приблизно таким самим — 17,6% вибірки (9 осіб). По 11,8% респондентів (по 6 осіб) зазначили, що їхній дохід зріс або зменшився після переходу. Ще 5,9% (3 особи) відповіли, що їм важко оцінити зміну доходу.

Табл. 2.18.

**Розподіл респондентів за зміною доходу
залежно від наявності відчуття сродної праці**

Наявність відчуття сродної праці	Зміна доходу	К-ть	%	Накоп. %
1 - так	4 - важко сказати	1	2.0%	2.0%
	3 - залишився приблизно таким самим	2	3.9%	5.9%
	2 - зменшився	13	25.5%	31.4%
	1 - зріс	11	21.6%	52.9%
2 - ні	4 - важко сказати	3	5.9%	58.8%
	3 - залишився приблизно таким самим	9	17.6%	76.5%
	2 - зменшився	6	11.8%	88.2%
	1 - зріс	6	11.8%	100.0%

Отримані результати дозволяють припустити, що професійні переходи, які супроводжуються формуванням відчуття сродної праці, можуть частіше передбачати готовність до короткострокових фінансових втрат заради професійної змістовності, відповідності цінностям чи суб'єктивного відчуття «свого» місця у професії. Натомість у групі без відчуття сродної праці частіше простежується тенденція до збереження приблизно попереднього рівня доходу.

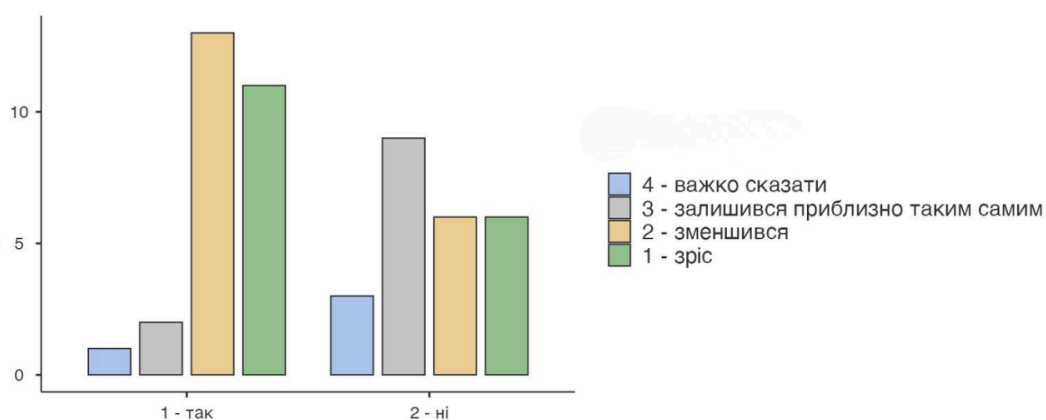


Рис. 2.6. Розподіл респондентів за зміною доходу

Однак важливо відзначити, що динаміка доходу — лише частина ширшої картини адаптації у новій професії. Наступний крок нашого аналізу — дослідити, **наскільки респонденти задоволені своїм поточним доходом**, адже об'єктивні зміни не завжди співпадають із суб'єктивним переживанням достатності, стабільності чи справедливості оплати.

Загальна картина демонструє переважання помірно позитивної або нейтральної оцінки власного доходу. Найбільша частка респондентів — по 39,2% вибірки (по 20 осіб) — зазначили, що частково задоволені своїм доходом. Ще 31,4% (16 осіб) вказали, що скоріше задоволені доходом. Повністю задоволеними є 11,8% респондентів (6 осіб). Водночас 9,8% (5 осіб) відповіли, що скоріше не задоволені, а 7,8% (4 особи) — зовсім не задоволені своїм доходом.

Серед респондентів із наявністю відчуття сродної праці домінує помірно позитивний профіль задоволеності доходом. 19,6% вибірки (10 осіб) зазначили, що частково задоволені доходом, 13,7% (7 осіб) — що скоріше задоволені, а 11,8% (6 осіб) — що повністю задоволені. Водночас по 3,9% респондентів (по 2 особи) відповіли, що зовсім не задоволені або скоріше не задоволені доходом.

У групі респондентів без відчуття сродної праці найбільш представленими також є варіанти часткової та помірної задоволеності: 19,6% вибірки (10 осіб) частково задоволені своїм доходом, а 17,6% (9 осіб) — скоріше задоволені. Водночас у цій групі відсутні респонденти, які були б повністю задоволені своїм доходом. 5,9% (3 особи) зазначили, що скоріше не задоволені доходом, а 3,9% (2 особи) — зовсім незадоволені.

Табл. 2.19.

**Розподіл респондентів за рівнем задоволеності доходом
залежно від наявності відчуття сродної праці**

Наявність відчуття сродної праці	Рівень задоволеності доходом	К-ть	%	Накоп. %
1 - так	1 - зовсім не задоволений(на)	2	3.9%	3.9%
	2 - скоріше не задоволений(на)	2	3.9%	7.8%
	3 - частково задоволений(на)	10	19.6%	27.5%
	4 - скоріше задоволений(на)	7	13.7%	41.2%
	5 - повністю задоволений(на)	6	11.8%	52.9%
2 - ні	1 - зовсім не задоволений(на)	2	3.9%	56.9%
	2 - скоріше не задоволений(на)	3	5.9%	62.7%
	3 - частково задоволений(на)	10	19.6%	82.4%
	4 - скоріше задоволений(на)	9	17.6%	100.0%
	5 - повністю задоволений(на)	0	0.0%	100.0%

Таким чином, в обох групах переважає помірний або частково позитивний рівень задоволеності доходом. Водночас респонденти, які мають відчуття сродної праці, частіше демонструють більш виражену позитивну оцінку власного доходу, включно з повною задоволеністю. Це може свідчити про те, що суб'єктивне переживання професії як «своїї» потенційно впливає не лише на ставлення до роботи, але й на сприйняття матеріальних результатів професійної діяльності.

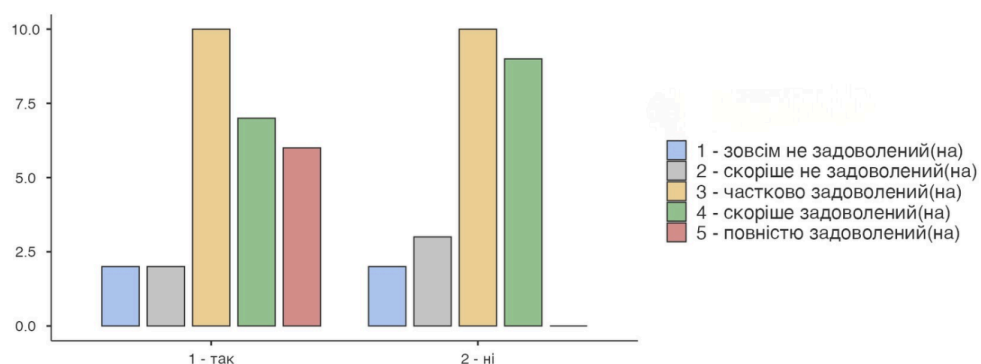


Рис. 2.7. Розподіл респондентів за рівнем задоволеності доходом

Отримані дані про задоволеність доходом дають можливість перейти до ще важливішого виміру — **задоволеності самим рішенням про зміну професії**. Це дозволить зрозуміти, наскільки фінансові наслідки впливають на загальну суб'єктивну оцінку успішності світчингу та чи є різниця між свідомими й вимушеними переходами.

Аналіз відповідей щодо задоволеності рішенням про професійну зміну демонструє загалом виражено позитивну картину серед респондентів. Більшість учасників дослідження незалежно від наявності чи відсутності відчуття сродної праці оцінюють свій професійний перехід радше позитивно, а випадки незадоволеності є поодинокими. За загальною вибіркою найбільшу частку становлять респонденти, які повністю задоволені рішенням про зміну професії — 41,2% (21 особа). Ще 39,2% респондентів (20 осіб) зазначили, що скоріше задоволені своїм рішенням. 15,7% (8 осіб) відповіли, що частково задоволені, і лише 3,9% (2 особи) — що скоріше незадоволені. Жоден респондент не зазначив повної незадоволеності рішенням про професійний світч.

Серед респондентів, які мають відчуття сродної праці у новій професії, структура відповідей є найбільш однорідно позитивною. 33,3% вибірки (17 осіб) зазначили, що повністю задоволені рішенням про зміну професії, ще 19,6% (10 осіб) — що скоріше задоволені. Водночас у цій групі відсутні респонденти, які були б частково або скоріше незадоволені своїм рішенням.

У групі респондентів без відчуття сродної праці картина залишається переважно позитивною, однак більш неоднорідною. По 19,6% вибірки (10 осіб) відповіли, що скоріше задоволені або повністю задоволені рішенням про зміну професії. Ще 15,7% (8 осіб) зазначили часткову задоволеність, а 3,9% (2 особи) — що скоріше незадоволені своїм рішенням.

Табл. 2.20.

Розподіл респондентів за рівнем задоволеності рішенням зміни професії залежно від наявності відчуття сродної праці

Наявність відчуття сродної праці	Рівень задоволеністю рішенням про зміну професії	К-ть	%	Накоп. %
1 - так	5 - повністю задоволений(на)	17	33.3%	33.3%
	4 - скоріше задоволений(на)	10	19.6%	52.9%
	3 - частково задоволений(на)	0	0.0%	52.9%
	2 - скоріше незадоволений(на)	0	0.0%	52.9%
2 - ні	5 - повністю задоволений(на)	4	7.8%	60.8%
	4 - скоріше задоволений(на)	10	19.6%	80.4%
	3 - частково задоволений(на)	8	15.7%	96.1%
	2 - скоріше незадоволений(на)	2	3.9%	100.0%

Отримані результати дозволяють припустити, що навіть за відсутності сформованого відчуття сродної праці професійний світч у більшості випадків не переживається як помилковий або негативний життєвий крок. Водночас серед респондентів, які мають відчуття сродної праці, задоволеність рішенням є більш вираженою та стабільною — без проміжних або негативних оцінок. Це може свідчити про зв'язок між переживанням професії як «своєї» та ретроспективною оцінкою правильності професійного вибору. Подібна тенденція узгоджується з поглядами Карла Роджерса щодо ролі конгруентності та автентичності у переживанні задоволення власним життєвим шляхом (Rogers, C. R. (1961), а також із підходом Віктора Франкла, який розглядав переживання сенсу як чинник, що дозволяє інтегрувати життєві події у цілісний і суб'єктивно значущий досвід (Frankl, V. E. (1963).

Отримані дані про задоволеність рішенням формують підґрунтя для наступного етапу — інтеграції емпіричних блоків та переходу до статистичної інтерпретації результатів.

Висновки до розділу II

У другому розділі було представлено методичну організацію емпіричного дослідження впливу відчуття сродної праці на рівень суб'єктивного благополуччя та депресивних симптомів осіб, які змінили професію під час війни. Розроблений дизайн дослідження дозволив комплексно проаналізувати взаємозв'язок між професійними трансформаціями, переживанням змістовності праці та показниками психологічного функціонування особистості.

Дослідження має кількісний, крос-секційний та порівняльно-кореляційний характер. Такий підхід дав змогу не лише порівняти психологічні показники між групами респондентів залежно від наявності чи відсутності відчуття сродної праці, але й проаналізувати взаємозв'язки між суб'єктивним благополуччям, ментальним здоров'ям, депресивними симптомами та переживанням змістовності професійної діяльності.

У межах дослідження було визначено систему незалежних та залежних змінних, що дозволило розглядати професійний світчинг як багатовимірний процес, пов'язаний не лише із самим фактом зміни діяльності, але й із суб'єктивним переживанням цієї зміни, рівнем підтримки, характером переходу та сприйняттям нової професії як такої, що відповідає внутрішнім цінностям людини.

Для реалізації поставлених завдань було використано комплекс взаємодоповнювальних психодіагностичних методик, які дозволяють охопити як ресурсний, так і дистресовий полюси психічного функціонування. Зокрема, застосування шкал BBC-SWB та PMH-scale забезпечило оцінку суб'єктивного благополуччя і позитивного ментального здоров'я, тоді як PHQ-9 та DASS-21 дали змогу проаналізувати рівень депресивних симптомів, тривоги та стресу. Використання опитувальника WAMI дозволило додатково дослідити

переживання змістовності праці та співвіднести його із суб'єктивним відчуттям сродної праці.

Важливо, що поєднання стандартизованих психометричних інструментів із авторським блоком запитань дало можливість не лише отримати формалізовані психологічні показники, а й врахувати специфіку професійних трансформацій у контексті війни. Це дозволило розглядати професійний світчинг не ізольовано, а як складний життєвий процес, пов'язаний із переосмисленням ідентичності, життєвих цінностей та способів психологічної адаптації.

Підготовка даних здійснювалася відповідно до вимог математико-статистичного аналізу. Було проведено перекодування змінних, створення реверсних пунктів, формування інтегральних показників та перевірку внутрішньої узгодженості методик. Це дозволило забезпечити надійність та коректність подальшого статистичного аналізу.

Характеристика вибірки показала, що дослідження охопило респондентів із різним досвідом професійних змін, рівнем підтримки, професійними траєкторіями та ставленням до нової діяльності. Поділ учасників на групи — тих, хто переживає нову професію як сродну працю; тих, хто не має такого переживання; а також контрольну групу респондентів без професійного світчингу — створив можливість для подальшого порівняльного аналізу психологічних показників.

Таким чином, представлена методична модель дослідження створює достатню емпіричну основу для подальшого аналізу взаємозв'язку між переживанням сродної праці, суб'єктивним благополуччям та депресивними симптомами в умовах професійних трансформацій під час війни. Отримані методичні та організаційні напрацювання дозволяють перейти до безпосереднього статистичного аналізу результатів емпіричного дослідження.

РОЗДІЛ III

ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ТА РЕЗУЛЬТАТИ СТАТИСТИЧНОГО АНАЛІЗУ ДОСЛІДЖЕННЯ

У цьому розділі наведені результати статистичної обробки даних відповідно до дослідницьких питань. Аналіз включав описові статистики, перевірку нормальності розподілу, а також порівняння груп із використанням параметричних або непараметричних тестів залежно від характеристик даних.

Основна увага зосереджена на відмінностях між респондентами, які мають відчуття сродної праці після зміни професії і тими, хто у новій професії цього відчуття не має, а також на їхньому суб'єктивному благополуччю та пов'язаних психологічних показниках. Для повноти картини представимо порівняльний аналіз результатів рівнів суб'єктивного благополуччя та депресивних симптомів світчерів з контрольною групою — тими, хто не змінював професію. Також у цьому розділі ми представимо співставлення результатів нашого дослідження з релевантними вітчизняними та зарубіжними дослідженнями.

У прикінцевому підрозділі надамо концептуальну основу тренінгової програми, спрямованої на підтримку людей у процесі професійних трансформацій та пошуку діяльності, що відповідає їхнім внутрішнім цінностям і відчуттю призначення та представимо результати апробації програми на експериментальній групі.

3.1. Відмінності у рівнях суб'єктивного благополуччя залежно від наявності чи відсутності відчуття сродної праці у новій професії

Перше дослідницьке питання нашої роботи звучить як: *«Чи існують відмінності у рівнях суб'єктивного благополуччя між респондентами, які*

змінити професію під час війни, залежно від наявності чи відсутності відчуття сродної праці у новій професії?».

Для аналізу зв'язку між переживанням нової професії як сродної праці та психологічним благополуччям було використано дві методики: «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» (BBC-SWB) та «Шкала позитивного ментального здоров'я» (PMH-scale). Обидві методики були адаптовані на українській вибірці Л. Карамушкою, К. Терещенко та О. Креденцер і продемонстрували високі показники надійності та валідності в умовах дослідження психологічного благополуччя населення під час війни.

Методика BBC-SWB дозволяє оцінити загальний рівень суб'єктивного благополуччя, а також окремі його компоненти: психологічне благополуччя, фізичне здоров'я та благополуччя, а також сферу стосунків. Натомість методика PMH-scale спрямована на вимірювання позитивного ментального здоров'я, тобто здатності людини переживати задоволення життям, внутрішню рівновагу, емоційну стійкість та відчуття спроможності справлятися з життєвими труднощами.

На першому етапі було проведено перевірку нормальності розподілу показників за критерієм Шапіро–Уїлка. Для показників BBC_TOTAL ($W = 0.977$, $p = 0.406$), BBC_PSYCH ($W = 0.961$, $p = 0.092$), BBC_PHYSICAL ($W = 0.979$, $p = 0.512$) та BBC_RELATIONS ($W = 0.981$, $p = 0.589$) статистично значущих відхилень від нормального розподілу виявлено не було.

Аналогічно, показник PMH_TOTAL також продемонстрував відповідність нормальному розподілу ($W = 0.975$, $p = 0.344$). Це дозволило використовувати параметричні критерії для подальшого аналізу.

Табл. 3.1.

**Тест Шапіро–Вілکا для оцінки нормальності розподілу шкал
BBC-SWB та PMH-scale у групах респондентів**

Normality Test (Shapiro-Wilk)		
	W	p
BBC_TOTAL	0.977	0.406
BBC_PSYCH	0.961	0.092
BBC_PHYSICAL	0.979	0.512
BBC_RELATIONS	0.981	0.589
PMH_TOTAL	0.975	0.344

Водночас з огляду на наявність окремих відхилень у групових розподілах було додатково застосовано непараметричний критерій Манна–Уїтні для перевірки стійкості отриманих результатів.

Табл. 3.2.

**Результати тесту Манна–Вітні для порівняння
BBC-SWB та PMH-scale у групах респондентів**

Independent Samples T-Test			
		Statistic	p
BBC_TOTAL	Mann-Whitney U	124	<.001
BBC_PSYCH	Mann-Whitney U	109	<.001
BBC_PHYSICAL	Mann-Whitney U	208	0.028
BBC_RELATIONS	Mann-Whitney U	173	0.004
PMH_TOTAL	Mann-Whitney U	167	0.003

Note. $H_0: \mu_1 - \text{так} = \mu_2 - \text{ні}$

Результати аналізу показали наявність статистично значущих відмінностей між респондентами, які відчують нову професію як сродну працю, та тими, хто такого відчуття не має.

За загальним показником суб'єктивного благополуччя (BBC_TOTAL) респонденти з відчуттям сродної праці продемонстрували вищі результати ($M = 86.5$; $SD = 10.0$), ніж респонденти без такого

переживання ($M = 71.2$; $SD = 13.7$). Відмінність виявилась статистично значущою ($U = 124$, $p < .001$). Детальні дані представлені у Таблиці 3.3. у додатку А до роботи.

Враховуючи нормативні значення методики BBC-SWB, середній показник групи зі сродною працею перебуває в межах середнього рівня суб'єктивного благополуччя, наближаючись до високого рівня, тоді як показники другої групи тяжіють до нижньої межі середнього рівня.

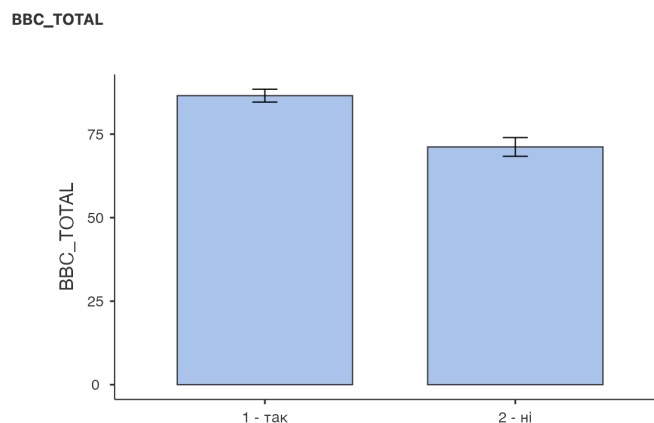


Рис. 3.1. Порівняння загального рівня суб'єктивного благополуччя

Особливо вираженими виявились відмінності за шкалою психологічного благополуччя (BBC_PSYCH). У групі респондентів, які переживають свою професію як сродну працю, середній показник становив 43.7 бала ($SD = 5.93$), тоді як у групі без такого переживання — 34.5 бала ($SD = 6.90$). Відмінність є статистично значущою ($U = 109$, $p < .001$). З огляду на зміст шкали, ці результати можуть свідчити про те, що переживання професії як “своєї” пов’язане з вищим рівнем внутрішньої узгодженості, відчуттям контролю над власним життям, оптимізмом щодо майбутнього та здатністю бачити сенс у власній діяльності. Детальні дані представлені у Таблиці 3.4. у додатку Б до роботи.

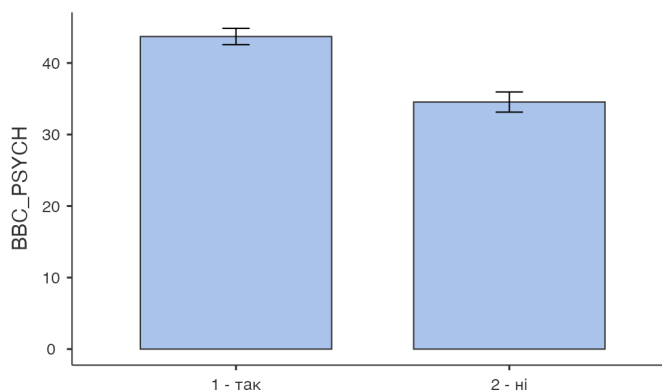


Рис. 3.2. Порівняння психологічного компоненту благополуччя

За шкалою фізичного благополуччя (BBC_PHYSICAL) також було зафіксовано статистично значущі відмінності: респонденти з переживанням сродної праці мали вищі показники ($M = 23.7$; $SD = 3.24$), ніж респонденти без нього ($M = 21.2$; $SD = 4.14$), $U = 208$, $p = 0.028$. Детальні дані представлені у Таблиці 3.5. у додатку В до роботи.

Хоча ця різниця є менш вираженою порівняно з психологічним компонентом, вона все ж може свідчити про зв'язок між професійною реалізацією та суб'єктивним переживанням енергії, працездатності та загального фізичного функціонування.

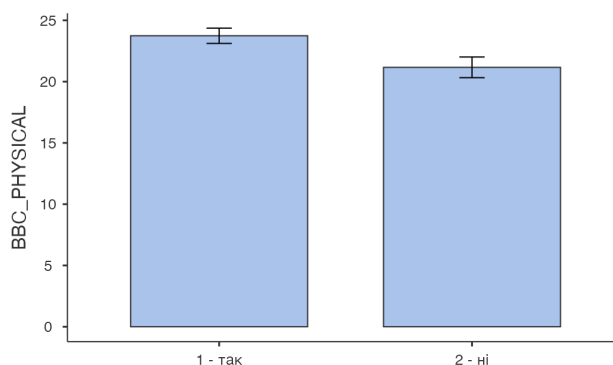


Рис. 3.3. Порівняння психологічного компоненту благополуччя

Аналогічна тенденція простежується і щодо сфери стосунків. Респонденти, які відчують нову професію як сродну працю,

продemonстрували вищі результати ($M = 19.1$; $SD = 3.34$), ніж респонденти без такого переживання ($M = 15.5$; $SD = 4.41$), а відмінність є статистично значущою ($U = 173$, $p = 0.004$). Це може вказувати на те, що професійна діяльність, яка сприймається як більш автентична та “своя”, пов’язана також із вищою задоволеністю міжособистісними стосунками та більшою здатністю до соціальної включеності.

Детальні дані представлені у Таблиці 3.6. у додатку Г до роботи.

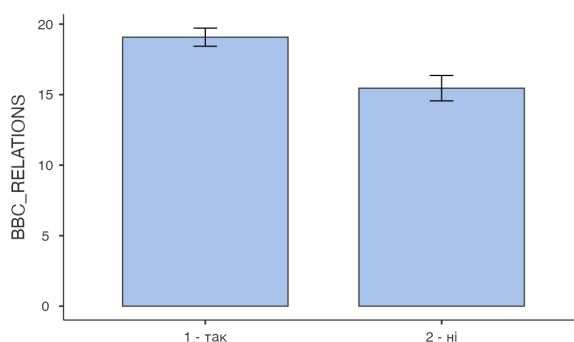


Рис. 3.4. Порівняння соціального компоненту благополуччя

Отримані результати за методикою BBC-SWB були додатково підтверджені результатами методики PMH-scale, яка оцінює позитивне ментальне здоров’я особистості. Як зазначають автори адаптації методики, позитивне ментальне здоров’я пов’язане не лише з відсутністю психічних порушень, а й із наявністю внутрішньої стійкості, емоційного благополуччя та здатності підтримувати повноцінне функціонування навіть у складних життєвих умовах.

Аналіз показав, що респонденти, які переживають нову професію як сродну працю, мають статистично значуще вищі показники позитивного ментального здоров’я порівняно з респондентами, які такого переживання не мають ($t = 3.36$; $p = 0.002$; $U = 167$; $p = 0.003$). Детальні дані представлені у Таблиці 3.7. у Додатку Д до роботи.

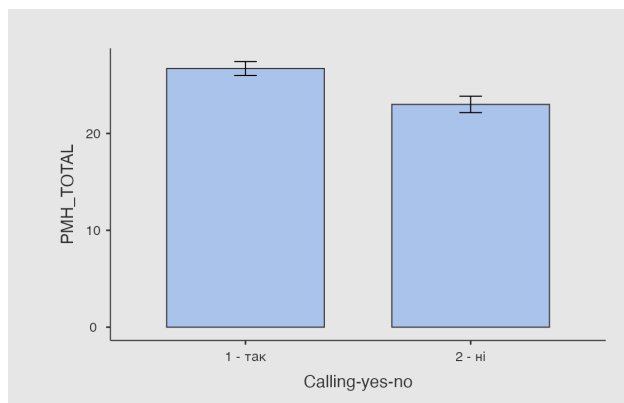


Рис. 3.5. Порівняння показників позитивного ментального здоров'я

Таким чином, результати обох використаних методик демонструють узгоджену тенденцію: переживання нової професії як сродної праці пов'язане з вищим рівнем суб'єктивного благополуччя та позитивного ментального здоров'я.

Найбільш виражені відмінності спостерігаються саме у сфері психологічного благополуччя, що може свідчити про особливу роль професійної автентичності у переживанні внутрішньої стабільності та життєвої осмисленості в умовах війни та вимушених життєвих змін.

Отримані результати загалом узгоджуються з даними зарубіжних досліджень, у яких переживання праці як змістовної пов'язується з вищими показниками психологічного функціонування та суб'єктивного благополуччя. Зокрема, Браян Аллан та співавтори (Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). *Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis*. Journal of Management Studies, 56(3), 500–528.) у метааналізі показали, що змістовна праця має стійкі позитивні зв'язки із задоволеністю життям, психологічним благополуччям, залученістю та загальним функціонуванням особистості. Подібні висновки представлені й у роботах Майкла Стегера (Steger, M. F. (2012), який розглядає переживання сенсу як важливий ресурс психологічної інтеграції та оптимального функціонування людини.

Водночас отримані дані співзвучні з результатами українських досліджень психологічного благополуччя в умовах війни. Зокрема, Лариса Карамушка, Олена Креденцер та Катерина Терещенко (2023) підкреслюють важливу роль смисложиттєвих орієнтацій, внутрішніх ресурсів та ціннісної узгодженості у підтриманні суб'єктивного благополуччя в умовах тривалої соціальної нестабільності.

Таким чином, результати нашого дослідження доповнюють наявні дані, демонструючи, що відчуття сродної праці може виступати одним із психологічних ресурсів, пов'язаних із підтриманням благополуччя та позитивного ментального здоров'я серед осіб, які переживають професійні трансформації під час війни.

3.2. Аналіз зв'язку рівня депресивних симптомів із відчуттям сродної праці у новій професії у світчерів час війни

У межах дослідження окрему увагу було приділено аналізу психоемоційного стану респондентів та його зв'язку з переживанням нової професії як «сродної». В умовах війни професійна зміна для багатьох людей перестає бути виключно кар'єрним рішенням і часто стає способом відновлення суб'єктності, пошуку сенсу та внутрішньої опори. Водночас відсутність переживання нової діяльності як такої, що відповідає власним цінностям і внутрішнім схильностям, може посилювати психоемоційне виснаження та переживання фрустрації. Тож наше друге дослідницьке питання звучало як *«Чи пов'язаний рівень депресивних симптомів із відчуттям сродної праці у новій професії у осіб, які змінили професію під час війни?»*.

Для оцінки рівня депресивних симптомів у дослідженні було використано дві психодіагностичні методики — PHQ-9 та DASS-21. Такий підхід дозволив не лише оцінити вираженість депресивної симптоматики, але й глибше проаналізувати пов'язаний із нею рівень тривоги та стресу.

PHQ-9 (Patient Health Questionnaire-9) є одним із найбільш поширених інструментів скринінгу депресивних симптомів та розроблений на основі діагностичних критеріїв великого депресивного розладу (Major Depressive Disorder), представлених у DSM-IV. Методика дозволяє оцінити частоту переживання таких симптомів, як пригнічений настрій, втрата інтересу, втома, порушення концентрації уваги, зміни сну та апетиту, відчуття безнадійності та зниження самоцінності (Kroenke, K., Spitzer, R. L., & Williams, J. B. W. (2001).

DASS-21 (Depression Anxiety Stress Scale) додатково дозволяє розмежувати три компоненти психоемоційного дистресу — депресію, тривогу та стрес. При цьому шкала депресії DASS-21 більшою мірою фокусується на переживанні втрати сенсу, безініціативності, ангедонії та песимістичного бачення майбутнього; шкала тривоги — на фізіологічних та когнітивних проявах тривожності; а шкала стресу — на хронічному напруженні, подразливості та труднощах із психоемоційною регуляцією (Henry, J. D., & Crawford, J. R. (2005).

Перед порівнянням груп було проведено перевірку нормальності розподілу за критерієм Шапіро–Уїлка. За PHQ_TOTAL загальний розподіл не мав статистично значущого відхилення від нормального ($W = 0.974$, $p = 0.313$). Натомість за DASS_DEPRESSION було виявлено порушення нормальності розподілу ($W = 0.940$, $p = 0.012$), а в групових описових статистиках окремі показники DASS також демонстрували відхилення від нормального розподілу. Тому для уніфікованого та обережного порівняння груп було використано непараметричний критерій Манна–Уїтні.

Результати перевірки нормальності розподілу та міжгрупового порівняння показників PHQ-9 і DASS-21

Normality Test (Shapiro-Wilk)					
		W		p	
DASS_DEPRESSION		0.940		0.012	
DASS_ANXIETY		0.971		0.252	
DASS_STRESS		0.973		0.294	
PHQ_TOTAL		0.974		0.313	

Independent Samples T-Test					
		Statistic		p	
				Effect Size	
PHQ_TOTAL	Mann-Whitney U	161	0.002	Rank biserial correlation	0.503
DASS_DEPRESSION	Mann-Whitney U	171	0.004	Rank biserial correlation	0.472
DASS_ANXIETY	Mann-Whitney U	213	0.036	Rank biserial correlation	0.343
DASS_STRESS	Mann-Whitney U	189	0.011	Rank biserial correlation	0.418

Note. $H_0: \mu_1 = \mu_2$ - так $\neq \mu_2$ - ні

За результатами PHQ-9 було виявлено статистично значущі відмінності між групами: $U = 161$, $p = 0.002$, rank biserial correlation = 0.503. Це означає, що респонденти, які не мають відчуття сродної праці у новій професії, демонструють вищий рівень депресивної симптоматики порівняно з тими, хто переживає нову професію як “свою”.

Описові статистики підтверджують цю різницю. У групі респондентів із відчуттям сродної праці середній показник PHQ_TOTAL становив $M = 7.37$, $Me = 7.00$, $SD = 4.03$. У групі без такого відчуття — $M = 12.2$, $Me = 13.5$, $SD = 5.63$. Відповідно до інтерпретаційних меж PHQ-9, середній показник першої групи належить до легкого рівня депресивної симптоматики, тоді як середній показник другої групи — до помірного рівня. Тобто різниця між групами є не лише статистично значущою, а й змістовно важливою: вона переходить у різні інтерпретаційні категорії. Детальні дані представлені у Таблиці 3.9. у Додатку Д до роботи.

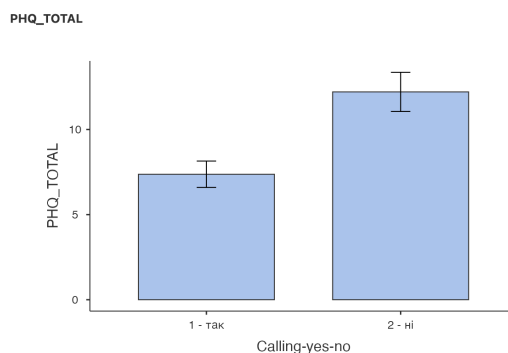


Рис. 3.6. Порівняння показників PHQ_TOTAL у групах із наявністю та відсутністю відчуття сродної праці

PHQ-9 вимірює не абстрактне “погане самопочуття”, а симптоми, пов’язані з пригніченим настроєм, втратою інтересу, зниженням енергії, труднощами концентрації, порушеннями сну, почуттям провини або знецінення себе. Тому нижчі показники у групі зі сродною працею можна обережно інтерпретувати як ознаку того, що переживання нової професії як внутрішньо відповідної може бути пов’язане з кращим емоційним функціонуванням і меншою вираженістю депресивних проявів.

Дані DASS-21 деталізують цю картину. За шкалою депресії було виявлено статистично значущу різницю між групами: $U = 171$, $p = 0.004$, rank biserial correlation = 0.472. У групі з відчуттям сродної праці середній показник DASS_DEPRESSION становив $M = 10.96$, $Me = 9.00$, $SD = 3.52$. У групі без такого відчуття — $M = 15.0$, $Me = 14.5$, $SD = 5.14$.

Детальні дані представлені у Таблиці 3.10. у Додатку 3 до роботи.

Згідно з наданими інтерпретаційними межами DASS-21, показник депресії 7–10 відповідає помірному рівню, 11–13 — важкому, а понад 14 — дуже важкому. Отже, середнє значення у групі зі сродною працею перебуває на межі помірного й важкого рівня, тоді як у групі без відчуття сродної праці середній показник уже відповідає дуже важкому рівню депресивних проявів. Важливо, що шкала депресії DASS-21 оцінює саме ті прояви, які концептуально близькі до теми цієї роботи: пригніченість, втрату сенсу, песимістичний погляд у майбутнє, нездатність відчувати

задоволення, безініціативність і сповільненість. Тому підвищення саме цього показника у групі без сродної праці є особливо показовим.

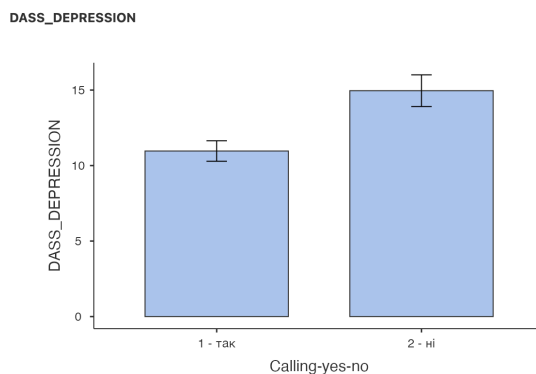


Рис. 3.7. Порівняння показників DASS_DEPRESSION у групах із наявністю та відсутністю відчуття сродної праці

За шкалою тривоги також було отримано статистично значущі відмінності: $U = 213$, $p = 0.036$, rank biserial correlation = 0.343. У групі з відчуттям сродної праці середній показник DASS_ANXIETY становив $M = 10.11$, $Me = 10.00$, $SD = 2.72$, тоді як у групі без такого відчуття — $M = 12.3$, $Me = 13.0$, $SD = 3.57$.

Відповідно до ключів DASS-21, показники понад 10 належать до дуже важкого рівня тривоги. Отже, в обох групах тривога є високою, але у групі без відчуття сродної праці вона виражена сильніше.

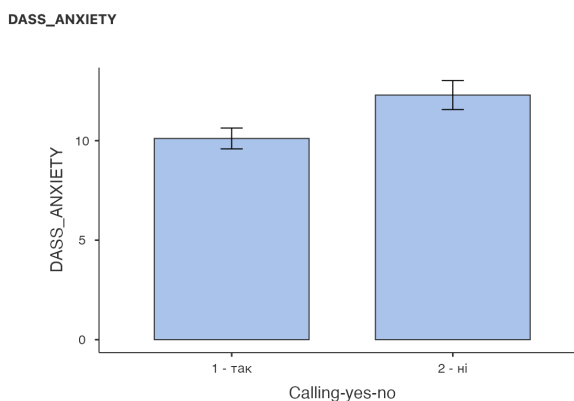


Рис. 3.7. Порівняння показників DASS_ANXIETY у групах із наявністю та відсутністю відчуття сродної праці

Це важливо не переінтерпретувати. В умовах війни тривога може бути зумовлена не лише професійною ситуацією, а й ширшим контекстом небезпеки, невизначеності, повітряних тривог, втрат, економічної нестабільності та загального виснаження. Дослідження, проведені серед українського населення в умовах повномасштабної війни, демонструють підвищений рівень тривоги, стресу та депресивних симптомів навіть поза контекстом професійної діяльності, що свідчить про значний вплив загального воєнного контексту на психоемоційний стан людини (Kurapov, A., Danyliuk, I., Loboda, A., Kalaitzaki, A., Kowatsch, T., Klimash, T., & Predko, V. (2023)). Тому відчуття сродної праці, ймовірно, не “скасовує” тривогу, але може бути пов’язане з дещо нижчим її рівнем. Саме тому розмір ефекту за цією шкалою є найменшим серед усіх досліджуваних показників.

За шкалою стресу також було виявлено статистично значущі відмінності: $U = 189$, $p = 0.011$, rank biserial correlation = 0.418. У групі з відчуттям сродної праці середній показник DASS_STRESS становив $M = 14.26$, $Me = 14.00$, $SD = 2.93$. У групі без такого відчуття — $M = 17.5$, $Me = 19.5$, $SD = 5.11$. За інтерпретаційними межами DASS-21, 13–16 відповідає важкому рівню стресу, а понад 17 — дуже важкому. Отже, група зі сродною працею перебуває в межах важкого рівня стресу, тоді як група без сродної праці — вже у межах дуже важкого рівня.

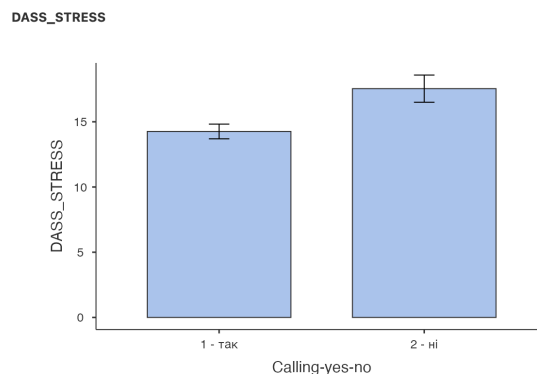


Рис. 3.8. Порівняння показників DASS_STRESS у групах із наявністю та відсутністю відчуття сродної праці

Шкала стресу DASS-21 оцінює перезбудження, напругу, неможливість розслабитися, дратівливість, нервовість, нетерпимість до затримки чи переривання. У цьому сенсі отримані результати можуть свідчити, що відсутність переживання нової професії як “своїї” пов’язана не лише з депресивними проявами, а й із вищим рівнем хронічного психоемоційного напруження. Для світчерів під час війни це може бути особливо важливо: професійна зміна сама по собі є стресором, але якщо нова діяльність не переживається як змістовна або відповідна внутрішнім орієнтирам, вона може не виконувати стабілізуючої функції.

Узагальнюючи результати PHQ-9 і DASS-21, можна зазначити, що в усіх аналізованих показниках група респондентів без відчуття сродної праці має вищий рівень депресивних симптомів, тривоги та стресу. Найбільш вираженими є відмінності за PHQ_TOTAL, DASS_DEPRESSION і DASS_STRESS. Це дозволяє обережно припустити, що переживання нової професії як сродної може бути пов’язане з нижчим рівнем емоційного дистресу, особливо в аспектах, пов’язаних із пригніченістю, втратою сенсу, виснаженням і хронічним напруженням.

Результати нашого дослідження загалом узгоджуються із сучасними зарубіжними дослідженнями змістовної праці та психічного здоров’я. Зокрема, Блейк Аллан, Челсі Декстер, Ребекка Кінсі та Шелбі Паркер у дослідженні *Meaningful Work and Mental Health: Job Satisfaction as a Moderator (2018)* показали, що переживання праці як змістовної пов’язане з кращими показниками психічного здоров’я та нижчим рівнем психологічного дистресу.

Отримані нами результати щодо підвищених показників депресії, тривоги та стресу також варто розглядати у ширшому контексті психоемоційного стану населення України під час війни. Так, у міжнародному дослідженні Агати Худзіцької-Чупали, Надії Гапон,

Сун-Кіата Чіанга, Людмили Карамушки та співавторів *Depression, Anxiety and Stress during the Russian-Ukrainian War among Populations in Ukraine, Poland, and Taiwan* було виявлено, що українські респонденти демонстрували статистично вищі показники депресії, тривоги та стресу за шкалою DASS-21 порівняно з респондентами інших країн (Hudziak-Czapla A., Hapon N., Chiang S.-K., Karamushka (2023)).

Схожі тенденції були зафіксовані і в дослідженні Антона Курапова, Івана Данилюка, Андрія Лободи, Аргірули Калайцакі та співавторів *Six Months into the War: A First Wave Study of Stress, Anxiety, and Depression among Ukrainians* (2023), у якому через шість місяців після початку повномасштабного вторгнення було зафіксовано високі рівні тривоги, стресу та депресивної симптоматики серед українського населення.

Таким чином, результати нашого дослідження не суперечать загальній картині підвищеного психоемоційного навантаження в умовах війни, однак доповнюють її професійно-смысловим виміром. Отримані дані дозволяють припустити, що переживання нової професії як сродної може бути пов'язане з нижчим рівнем депресивних симптомів, тривоги та стресу у світчерів, а також потенційно виступати одним із психологічних ресурсів адаптації в умовах тривалої невизначеності та воєнного контексту.

3.3. Аналіз співвідношення відчуття сродної праці з показниками змістовності праці у світчерів

Третє дослідницьке питання нашої роботи звучало як: *Як співвідносяться показники відчуття змістовності праці серед світчерів залежно від наявності чи відсутності відчуття сродної праці у новій професії?*

Для аналізу співвідношення переживання нової професії як сродної із показниками змістовності праці було використано опитувальник WAMI (Work and Meaning Inventory), який дозволяє оцінити як загальний рівень

змістовності праці, так і окремі її компоненти: позитивне значення праці (Positive Meaning — PM), смислотворення через працю (Meaning Making through Work — MM) та мотивацію, орієнтовану на більше благо (Greater Good Motivation — GG).

На першому етапі було перевірено нормальність розподілу показників за допомогою критерію Шапіро–Вілка. Для всіх шкал WAMI значення p перевищували 0,05 (WAMI_TOTAL $p=0,433$; WAMI_PM $p=0,358$; WAMI_MM $p=0,392$; WAMI_GG $p=0,054$), що свідчить про відсутність статистично значущих відхилень від нормального розподілу.

Водночас для порівняння груп було використано критерій Манна–Вітні, що дозволяє більш обережно інтерпретувати результати з огляду на невеликий обсяг вибірки та специфіку досліджуваного феномену. Детальні дані представлені у Таблиці 3.11. у Додатку И до роботи.

Отримані результати продемонстрували статистично значущі відмінності між групами респондентів, які переживають свою нову професію як сродну, та тими, хто такого переживання не має. Відмінності були зафіксовані за всіма показниками WAMI на рівні $p < 0,001$.

Найбільш виражені відмінності спостерігалися за загальним показником змістовності праці (WAMI_TOTAL). У групі респондентів, які відчують нову професію як сродну, середнє значення становило 53,7 бала ($Me=53$), тоді як у групі без переживання сродності — 36,4 бала ($Me=37$).

Таким чином, різниця між групами становить понад 17 балів, що вказує не лише на статистичну, а й на суттєву психологічну різницю у переживанні власної професійної діяльності. Детальні дані представлені у Таблиці 3.12. у Додатку I до роботи.

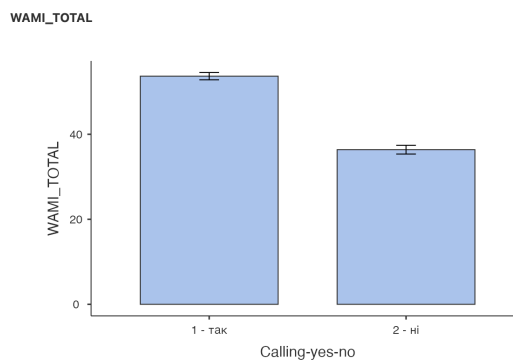


Рис. 3.9. Порівняння загальних показників WAMI у групах із наявністю та відсутністю відчуття сродної праці

Подібна тенденція простежується і на рівні окремих субшкал. За шкалою позитивного значення праці (WAMI_PM) респонденти з переживанням сродності продемонстрували середнє значення 21,3 бала, тоді як у другій групі цей показник становив 14,5 бала. Це може свідчити про те, що для світчерів, які сприймають нову професію як “свою”, робота значно частіше переживається як внутрішньо цінна, емоційно важлива та така, що відповідає особистісним потребам і цінностям.

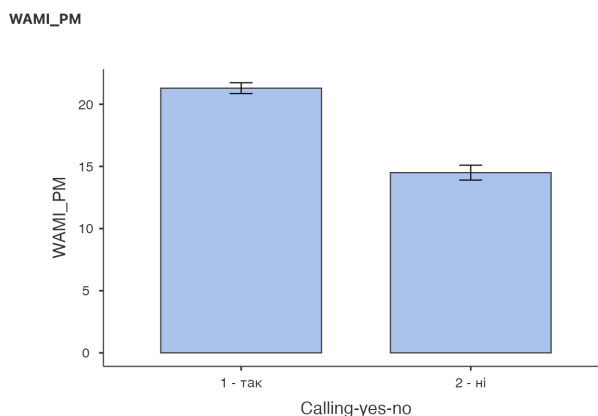


Рис. 3.10. Порівняння показників WAMI_PM у групах із наявністю та відсутністю відчуття сродної праці

За шкалою смислотворення через працю (WAMI_MM) також було виявлено виражені відмінності: середнє значення у групі зі сродністю

становило 15,6 бала проти 10,2 бала у групі без такого переживання. На мою думку, саме цей показник є особливо важливим у контексті світчерства, оскільки зміна професії часто пов'язана не лише з прагненням змінити сферу діяльності, а й зі спробою переосмислити власну ідентичність, життєві пріоритети та спосіб взаємодії зі світом. У цьому контексті праця починає виконувати не лише економічну чи статусну функцію, а й стає способом організації власного досвіду та побудови відчуття цілісності.

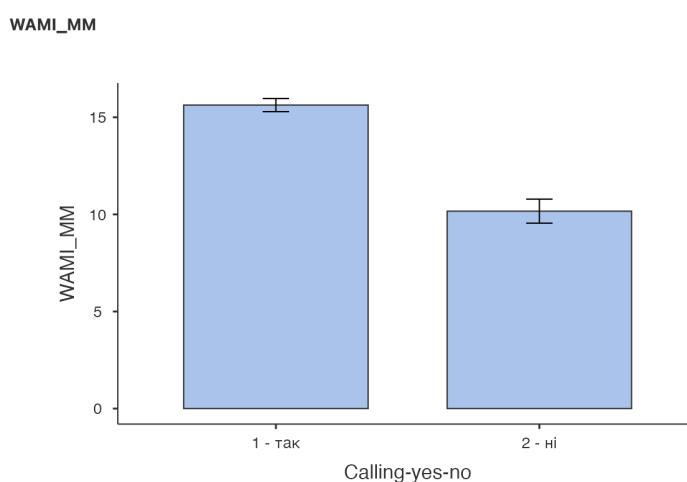


Рис. 3.11. Порівняння показників WAMI_MM у групах із наявністю та відсутністю відчуття сродної праці

Суттєві відмінності були виявлені і за шкалою орієнтації на більше благо (WAMI_GG): 16,7 бала у групі зі сродністю проти 11,7 бала у групі без неї. Це може вказувати на те, що переживання нової професії як сродної частіше супроводжується відчуттям суспільної користі, значущості власної діяльності для інших людей або ширшого контексту. Особливо показово це виглядає в умовах війни та соціальної нестабільності, коли питання сенсу праці для багатьох людей виходить за межі індивідуальної реалізації та починає включати потребу бути причетним до чогось більшого.

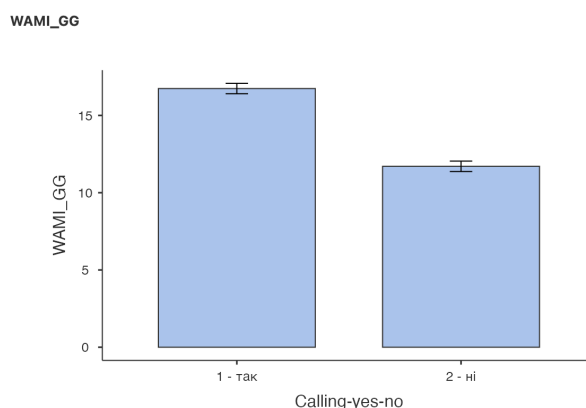


Рис. 3.12. Порівняння показників WAMI_GG у групах із наявністю та відсутністю відчуття сродної праці

Водночас важливо зазначити, що навіть у групі респондентів, які не переживають нову професію як сродну, показники змістовності праці не є критично низькими. Це дозволяє припустити, що сама зміна професії вже може бути пов'язана з пошуком більшої змістовності життя та праці, однак переживання сродності, ймовірно, поглиблює цей процес і робить його більш інтегрованим на особистісному рівні.

Отримані результати загалом узгоджуються із сучасними дослідженнями змістовної праці, однак особливо важливою у контексті даної роботи є концептуалізація змістовності праці, запропонована Майклом Стегером — одним із авторів методики WAMI (Work and Meaning Inventory), використаної у дослідженні. У своїх роботах Стегер розглядає змістовну працю не лише як задоволення від професійної діяльності чи суб'єктивне відчуття “подобається / не подобається”, а як значно глибший феномен, пов'язаний із переживанням екзистенційного сенсу, цілісності та відповідності діяльності власним цінностям і життєвим орієнтирам.

Згідно з підходом М. Стегера, змістовна праця включає декілька взаємопов'язаних компонентів: здатність переживати власну роботу як особистісно значущу, можливість формувати через неї сенс власного життя

та відчуття того, що праця виходить за межі індивідуальної вигоди і має ширший вплив на інших людей або суспільство загалом. Саме ці компоненти і були відображені у структурі WAMI через шкали Positive Meaning, Meaning Making through Work та Greater Good Motivation. (Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2022).

Отримані результати нашого дослідження цікаві тим, що вони демонструють: переживання нової професії як сродної пов'язане не лише з емоційною задоволеністю роботою, а з більш глибоким рівнем екзистенційної інтеграції професійного досвіду. Світчери, які сприймають свою нову діяльність як сродну, мають значно вищі показники не лише загальної змістовності праці, але й усіх її компонентів — зокрема смислотворення через працю та переживання власної діяльності як такої, що має цінність для інших. Це добре узгоджується з позицією Стегера про те, що змістовна праця часто стає одним із центральних джерел психологічної стійкості, внутрішньої узгодженості та суб'єктивного благополуччя.

Крім того, результати дослідження опосередковано підтверджують ідею Стегера про те, що сенс у праці не є виключно зовнішньою характеристикою професії. Вирішальним стає саме суб'єктивне переживання відповідності діяльності власним цінностям, ідентичності та життєвому шляху. У цьому контексті феномен сродної праці можна розглядати як один із можливих психологічних механізмів формування meaningful work у дорослому віці, особливо в ситуації професійної зміни.

3.4. Порівняння результатів рівнів суб'єктивного благополуччя та депресивних симптомів світчерів з тими, хто не змінював професію

На завершальному етапі аналізу розглянемо дані контрольної групи — тих респондентів, які не змінювали професію, та порівняно їх із двома підгрупами світчерів: ті, що мають відчуття сродної праці після зміни професії та тих, у кого воно відсутнє. Це дозволить дати відповідь на

четверте дослідницьке питання нашої роботи - чи відрізняється рівень психологічного благополуччя та депресивної симптоматики залежно від факту та суб'єктивного переживання професійного переходу.

Відтак, у цьому підрозділі порівнюються результати трьох груп респондентів: світчерів, які мають відчуття сродної праці у новій професії; світчерів, які такого відчуття не мають; а також контрольної групи — респондентів, які не змінювали професію.

Показники суб'єктивного благополуччя (BBC)

За результатами опитувальника BBC Subjective Well-Being Scale найвищий рівень суб'єктивного благополуччя демонструють світчери, які мають відчуття сродної праці. Їхній загальний показник BBC_TOTAL становить $M = 86,5$. Для порівняння, у контрольній групі респондентів, які не змінювали професію, середній показник становить $M = 81,3$, тоді як у світчерів без переживання сродності праці — лише $M = 71,2$.

Цікаво, що контрольна група демонструє достатньо високий і стабільний рівень благополуччя. Це важливий момент, оскільки він не підтверджує популярного уявлення про те, що люди, які залишаються у своїй професії, автоматично є менш задоволеними або менш реалізованими.

Навпаки, можна припустити, що частина респондентів контрольної групи вже перебуває у відносно прийнятній або достатньо комфортній для себе професійній позиції.

Водночас світчери зі сродною працею демонструють ще вищі результати. Це може свідчити про те, що професійна зміна у випадку успішного знаходження “свого” заняття здатна не лише зменшувати незадоволення, а й ставати джерелом додаткового психологічного ресурсу, відчуття життєвої цілісності та суб'єктивної наповненості.

Натомість найнижчі показники у світчерів без відчуття сродної праці можуть вказувати на те, що сам факт зміни професії ще не означає

переживання більшого благополуччя. У деяких випадках професійний перехід може залишати людину у стані невизначеності, втрати опори або повторного розчарування, особливо якщо нова діяльність також не сприймається як “своя”.

Подібна тенденція простежується і на рівні окремих компонентів благополуччя. За шкалою психологічного благополуччя BBC_PSYCH світчери зі сродною працею мають найвищий показник — $M = 43,7$. Контрольна група демонструє дещо нижчий, але все ще високий результат — $M = 40,9$. Найнижчий показник знову мають світчери без відчуття сродності — $M = 34,5$.

За шкалою фізичного благополуччя BBC_PHYSICAL контрольна група та світчери без сродної праці мають близькі результати — $M = 22,5$ та $M = 21,2$ відповідно.

Найвищий показник знову спостерігається у світчерів зі сродною працею — $M = 23,7$. Хоча різниця тут менш виражена, вона все одно підтримує загальну тенденцію: переживання професійної діяльності як змістовної пов’язане не лише з емоційними, а й із тілесними аспектами благополуччя.

За шкалою стосунків BBC_RELATIONS контрольна група має $M = 17,8$, світчери зі сродною працею — $M = 19,1$, а світчери без сродності — $M = 15,5$. Це може свідчити про те, що переживання себе “на своєму місці” пов’язане також із кращою якістю соціальних контактів, більшою відкритістю до взаємодії та вищим рівнем включеності у міжособистісні стосунки.

Табл. 3.13.

Описові статистики показників BBC контрольної групи

Descriptives		switched_actual	BBC_TOTAL	BBC_PSYCH	BBC_PHYSICAL	BBC_RELATIONS
N	1 - так	51	51	51	51	51
	2 - ні	42	42	42	42	42
Missing	1 - так	0	0	0	0	0
	2 - ні	0	0	0	0	0
Mean	1 - так	79.3	39.4	22.5	17.4	17.4
	2 - ні	81.3	40.9	22.5	17.8	17.8
Median	1 - так	83	40	23	18	18
	2 - ні	80.0	41.5	23.0	18.0	18.0
Standard deviation	1 - так	14.1	7.84	3.87	4.25	4.25
	2 - ні	13.9	8.73	4.27	3.73	3.73
Minimum	1 - так	51	26	14	8	8
	2 - ні	51	14	14	8	8
Maximum	1 - так	104	55	30	24	24
	2 - ні	105	57	31	23	23
Shapiro-Wilk W	1 - так	0.961	0.961	0.980	0.962	0.962
	2 - ні	0.974	0.972	0.973	0.947	0.947
Shapiro-Wilk p	1 - так	0.089	0.088	0.547	0.101	0.101
	2 - ні	0.459	0.398	0.429	0.052	0.052

Показники позитивного ментального здоров'я (РМН)

Подібну картину демонструють результати опитувальника Positive Mental Health Scale. Контрольна група має достатньо стабільний середній показник позитивного ментального здоров'я — $M = 25,5$. Світчери зі сродною працею демонструють дещо вищий рівень — $M = 26,7$, тоді як світчери без переживання сродної праці мають найнижчий показник — $M = 23,0$.

Важливо, що контрольна група тут не демонструє принципово гірших результатів порівняно зі світчерами. Це ще раз показує: професійна зміна сама по собі не є автоматичним джерелом психологічного розвитку чи благополуччя.

Натомість ключовим виглядає саме суб'єктивне переживання нової професії. Світчери зі сродною працею мають дещо вищий рівень позитивного ментального функціонування — тобто більше внутрішнього

ресурсу, відчуття життєвої енергії, психологічної стійкості та здатності справлятися зі складнощами.

При цьому світчери без сродної праці мають найнижчі результати навіть у порівнянні з контрольною групою. Це виглядає особливо цікавим, оскільки може свідчити про певний “ефект незавершеного пошуку”: людина вже вийшла зі старої професійної ідентичності, але ще не знайшла нової, яка б переживалась як достатньо своя та наповнена сенсом. Детальні показники описані у Таблиці 3.14 у Додатку К до роботи.

Показники депресивних симптомів (PHQ-9 та DASS21)

За результатами PHQ-9 контрольна група демонструє середній рівень депресивних симптомів — $M = 8,26$. Найнижчий показник мають світчери зі сродною працею — $M = 7,37$. Найвищий — світчери без відчуття сродної праці — $M = 12,2$.

Тобто світчери зі сродною працею мають навіть дещо нижчий рівень депресивної симптоматики, ніж люди, які не змінювали професію. Це може свідчити про те, що вдала професійна зміна інколи справді стає фактором психологічного полегшення та відновлення контакту з власними потребами й цінностями.

Водночас результати другої групи світчерів виглядають принципово інакше. Їхній середній показник помітно вищий як за контрольну групу, так і за світчерів зі сродною працею. Це може бути пов'язано з переживанням фрустрації після професійної зміни: людина вже інвестувала ресурси у перехід, можливо втратила попередню стабільність, але при цьому не отримала очікуваного відчуття сенсу чи внутрішньої відповідності.

Схожі результати демонструє і DASS-21. За шкалою депресії контрольна група має $M = 11,7$. Світчери зі сродною працею мають трохи нижчий показник — $M = 11,0$, тоді як світчери без сродності — найвищий результат, $M = 15,0$. За шкалою тривоги контрольна група має $M = 10,5$;

світчери зі сродною працею — $M = 10,1$; світчери без сродної праці — $M = 12,3$. За шкалою стресу контрольна група демонструє $M = 15,4$; світчери зі сродною працею — $M = 14,3$; світчери без сродної праці — $M = 17,5$. Детальні описові статистики відображені у Таблиці 3.15 у Додатку Л до роботи.

Тобто контрольна група у більшості випадків займає проміжне положення між двома групами світчерів. При цьому світчери зі сродною працею мають найнижчі або близькі до найнижчих показники психологічного дистресу, тоді як світчери без сродної праці — найвищі.

Це дозволяє припустити, що сам процес світчингу не є однозначно ані захисним, ані ризиковим фактором. Значно важливішим виявляється результат цього переходу на рівні суб'єктивного переживання. Якщо нова діяльність починає сприйматися як більш відповідна собі, це пов'язано з нижчим рівнем дистресу. Якщо ж такого переживання не виникає, професійна зміна може супроводжуватися додатковою психологічною напругою.

Отримані результати показують, що контрольна група респондентів, які не змінювали професію, загалом демонструє достатньо стабільний рівень психологічного функціонування та благополуччя. Вона не має ані найгірших, ані найкращих показників і переважно займає проміжну позицію між двома групами світчерів.

Найбільш ресурсною групою виявилися світчери, які переживають нову професію як сродну. Саме вони мають найвищі показники суб'єктивного благополуччя, позитивного ментального здоров'я та змістовності праці, а також найнижчі або близькі до найнижчих показники депресії, тривоги та стресу.

Натомість найбільш вразливою групою є світчери без переживання сродної праці. Вони демонструють найнижчі показники благополуччя та

позитивного ментального здоров'я, а також найвищі показники депресивної симптоматики і психологічного дистресу.

Таким чином, результати дослідження дозволяють припустити, що психологічне значення має не стільки сам факт професійної зміни, скільки те, чи супроводжується вона переживанням нової професії як змістовної, внутрішньо відповідної та “своєї”.

3.5. Запропонована програма тренінгу та результати апробації на експериментальній групі

На основі отриманих результатів була розроблена авторська програма психологічного тренінгу «На своєму місці», спрямована на підтримку людей, які перебувають у процесі професійної трансформації або вже здійснили професійний світчинг.

Необхідність створення програми зумовлена результатами проведеного дослідження, які показали, що відчуття сродної праці пов'язане з вищими показниками суб'єктивного благополуччя, позитивного ментального здоров'я та нижчим рівнем депресивної симптоматики. Водночас відсутність переживання нової діяльності як такої, що відповідає внутрішнім цінностям та потребам, асоціюється з нижчим рівнем благополуччя, дефіцитом змістовності праці та вищими показниками дистресу.

Відтак завданням програми є не стільки допомога у виборі нової професії, скільки створення умов для усвідомлення власних цінностей, ресурсів, професійної ідентичності та формування більшої узгодженості між особистістю та професійною діяльністю.

Загальна характеристика програми

Тренінг «На своєму місці» розроблений як короткотривала групова програма психологічної підтримки для дорослих учасників, які: перебувають у процесі професійної зміни; розмірковують над зміною

професії; нещодавно змінили сферу діяльності; переживають труднощі адаптації до нової професійної ролі.

Програма орієнтована на групу 10–12 учасників віком приблизно від 23 до 55 років та реалізується у форматі онлайн-тренінгу тривалістю два дні по чотири години щодня.

Структура тренінгу побудована з урахуванням закономірностей розвитку групової динаміки та включає етапи формування контакту, створення безпечного простору, поглиблення роботи, інтеграції досвіду та завершення групового процесу. Такий підхід узгоджується з класичними уявленнями про стадії розвитку групи, описаними Брюсом Такменом та Мері Енн Дженсен (Tuckman, B. W., & Jensen, M. A. C. (1977), а також із підходами Ірвіна Ялома та Моліна Леща (Yalom, I. D., & Leszcz, M. (2020), які підкреслюють важливість поступового формування довіри, поглиблення міжособистісної взаємодії та інтеграції отриманого досвіду.

Метою програми є сприяння розвитку відчуття сродної праці як внутрішнього психологічного ресурсу, що підтримує суб'єктивне благополуччя, психологічну адаптацію та знижує ризик депресивних переживань у процесі професійних змін.

Завданнями програми є:

- дослідження власної професійної історії та досвіду змін учасників;
- актуалізація індивідуальних ресурсів та цінностей;
- посилення усвідомлення власних потреб і професійних мотивів;
- дослідження особистісного сенсу професійної діяльності;
- інтеграція попереднього професійний досвід у нову професійну ідентичність;
- виявлення внутрішніх та зовнішніх факторів підтримки;
- формування індивідуального плану подальшого професійного розвитку.

Теоретичною основою програми стали: концепція сродної праці Григорія Сковороди, теорія самодетермінації Е. Десі та Р. Раяна, концепція змістовної праці М. Стегера, теорія професійної ідентичності Г. Іббари та гештальт-підхід до процесів змін та формування ідентичності.

Стосовно **методів роботи**, у програмі використовуються: групова дискусія, шеринг досвіду, гештальт-експерименти, арт-терапевтичні елементи, наративні практики, вправи з професійної рефлексії, психоедукація, робота в парах та малих групах та письмові рефлексивні завдання.

Структура тренінгу

Перший день тренінгу присвячений роботі з переживанням професійного переходу як процесу втрати, невизначеності та зміни звичного образу себе. На початковому етапі формується безпечний простір групи: учасники знайомляться, озвучують свої очікування, обговорюють правила роботи та отримують можливість поступово включитися у процес. Однією з важливих задач цього етапу є зниження тривоги та нормалізація переживань, пов'язаних із професійною зміною. Така послідовність відповідає уявленням про ранні стадії розвитку групового процесу, на яких ключового значення набувають формування довіри, створення психологічної безпеки та поступове включення учасників у взаємодію (Corey, G. (2016). *Theory and Practice of Group Counseling* (9th ed.). Boston, MA: Cengage Learning). Крім того, розгляд професійного переходу як процесу, що супроводжується переживанням втрати звичних ролей та невизначеності, узгоджується з підходом Вільяма Біджеса (Bridges, W. (2009). *Managing Transitions: Making the Most of Change* (3rd ed.). Philadelphia, PA: Da Capo Press.), який розглядає професійні та життєві зміни як психологічний перехід, що включає завершення попереднього етапу, період невизначеності та формування нової ідентичності.

Далі увага зміщується на дослідження професійної втрати. Учасникам пропонуються вправи «Що я залишаю» та «Цінність пройденого шляху», спрямовані на усвідомлення того, що втрачається разом зі старою професійною роллю, а що залишається як частина особистого досвіду.

Важливість цього блоку підтверджується і результатами дослідження. Світчери без переживання сродної праці демонстрували вищі показники депресивної симптоматики та нижчий рівень психологічного благополуччя. Це дозволяє припустити, що непрожита професійна втрата або знецінення попереднього досвіду можуть посилювати внутрішню дезорганізацію у процесі світчингу.

Окремий етап присвячений роботі зі станом невизначеності. У межах вправи «Моє “між”» учасники досліджують переживання проміжного стану між старою та новою професійною ідентичністю.

Саме ця тема виявилася однією з центральних і в дослідженні, і в реальній роботі з учасниками. Багато світчерів переживають не стільки “неправильний вибір”, скільки складність витримування невизначеності та відсутності чіткої відповіді на питання “хто я тепер”.

Другий день тренінгу фокусується на дослідженні нової професійної ідентичності та формуванні внутрішніх опор.

Учасники працюють із вправою «Я зараз / Я в процесі», де досліджують не лише нову професію як таку, а власні якості, цінності та спосіб бути у професійній ролі.

Саме цей блок безпосередньо пов’язаний із результатами дослідження щодо змістовної праці. Дані показали, що світчери зі сродною працею мають значно вищі показники: позитивного смислу праці, смислотворення через роботу та переживання праці як такої, що служить ширшому життєвому контексту.

Тому у програмі акцент робиться не лише на “що я хочу робити”, а й на таких особистісних акцентах:

- як я хочу себе переживати у професійній діяльності;
- що для мене має сенс;
- у якій роботі я більше залишаюся собою.

Окремий блок присвячений ресурсам та внутрішнім опорам. Учасники досліджують власні сильні сторони, підтримуючі стосунки, адаптивні стратегії та дії, які допомагають зберігати контакт із собою у період змін. Включення цього блоку ґрунтується як на результатах проведеного дослідження, так і на сучасних уявленнях про психологічну адаптацію в умовах кризи. Отримані результати показали, що вищий рівень суб'єктивного благополуччя та позитивного ментального здоров'я у світчерів, які переживають нову професію як сродну працю, поєднується з нижчою вираженістю депресивних симптомів, що дозволяє розглядати внутрішні та зовнішні ресурси як важливі чинники адаптації. Подібні висновки узгоджуються з теорією збереження ресурсів Стівена Гобфолла (Hobfoll, S. E. (2009), відповідно до якої накопичення та підтримання особистісних і соціальних ресурсів сприяє кращому подоланню стресу. Крім того, згідно з моделлю буферного впливу соціальної підтримки Шелдона Коена та Томаса Віллса (Cohen, S., & Wills, T. A. (2005). *Stress, social support, and the buffering hypothesis*. Psychological Bulletin, 98(2), наявність підтримуючих стосунків пом'якшує негативний вплив стресових подій, а теорія самодетермінації Едварда Десі та Річарда Раяна (Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2017) підкреслює важливість опори на внутрішні потреби, автономію та відчуття компетентності як основ психологічного благополуччя.

Завершальний етап тренінгу спрямований на інтеграцію отриманого досвіду та екологічне завершення групового процесу.

Ведуча тренінгу виконує функцію фасилітаторки групового процесу, підтримуючи безпечний простір, допомагаючи учасникам вербалізувати переживання та утримуючи баланс між структурою і глибиною роботи.

Принципово важливими для програми є правила: конфіденційності, добровільності участі, відсутності порад та оцінювання, уваги до власного стану, звернення від першої особи (“Я-повідомлення”).

Запропонована програма не розглядає відчуття сродної праці як обов'язковий результат професійного світчингу. Натомість її завданням є створення умов для усвідомленого дослідження власних цінностей, потреб та професійної ідентичності. Відповідно до результатів проведеного дослідження саме процес пошуку та конструювання особистісного сенсу професійної діяльності може виступати важливим чинником підтримки суб'єктивного благополуччя та профілактики депресивних проявів в умовах тривалої суспільної кризи.

Апробація програми

Окремі елементи запропонованої програми були апробовані в межах авторської терапевтичної групи «Світчери», яка проводилася з січня по червень 2026 року.

У групі взяли участь особи, які перебували на різних етапах професійних змін: від роздумів про зміну професії до адаптації у новій сфері діяльності після завершеного світчингу.

Протягом шести місяців було проведено 10 групових зустрічей (зустрічі раз на два тижні) тривалістю 3 години кожна.

Робота відбувалася у форматі напівструктурованої терапевтичної групи, де поєднувалися заздалегідь підготовлені вправи та робота з актуальними процесами учасників.

Серед тем зустрічей: проживання втрат, пов'язаних зі зміною професії, страх помилки та професійної невдачі, синдром самозванця, цінності як орієнтир професійного вибору, внутрішня критика та очікування оточення,

професійна реалізація під час війни, професійна ідентичність після світчингу, баланс між матеріальними потребами та сенсом діяльності, пошук власного визначення успіху, інтеграція професійного досвіду.

Робота групи поєднувала принципи гештальт-підходу, елементи групової психотерапії та вправи, що були включені до програми тренінгу.

Зокрема, У ході роботи використовувалися: вправа «Лінія професійного життя», техніка «Дерево ресурсів», картування системи підтримки, вправи на інтеграцію попередньої та нової професійної ідентичності, експерименти з образом майбутнього та професійними ролями, а також низка гештальт-експериментів, спрямованих на дослідження внутрішніх конфліктів між безпекою, стабільністю та потребою у самореалізації.

Важливе місце займали шеринг та феноменологічне дослідження актуального досвіду учасників. У процесі групової роботи значна увага приділялася переживанням невизначеності, сумнівам щодо правильності професійного вибору, темі професійної ідентичності, а також пошуку особистісного сенсу у новій діяльності.

Спостереження за груповим процесом підтвердили результати емпіричної частини дослідження. Найбільшої психологічної стійкості демонстрували учасники, які поступово знаходили зв'язок між новою діяльністю та власними цінностями, життєвими смислами й відчуттям особистісної реалізації. Натомість учасники, які перебували на етапі невизначеності або не відчували внутрішньої відповідності між собою та новою професією, частіше повідомляли про тривогу, сумніви у правильності вибору та емоційне виснаження.

Таким чином, апробація програми підтвердила практичну значущість роботи із професійною ідентичністю, цінностями, особистісними смислами та переживанням сродної праці як одного з важливих ресурсів психологічної адаптації в умовах війни.

Висновки до розділу III

У третьому розділі було здійснено емпіричне дослідження взаємозв'язку між відчуттям сродної праці та показниками суб'єктивного благополуччя і депресивних симптомів у осіб, які змінили професію під час повномасштабної війни. Також було проведено порівняння отриманих результатів із показниками контрольної групи та представлено практичні рекомендації у вигляді тренінгової програми.

Результати дослідження показали, що серед світчерів існують суттєві відмінності залежно від того, чи сприймається нова професійна діяльність як сродна праця. Особи, які відчують нову професію як таку, що відповідає їхнім внутрішнім цінностям, здібностям та відчуттю призначення, демонструють вищий рівень суб'єктивного благополуччя, позитивного ментального здоров'я та нижчі показники депресивних симптомів. Натомість у респондентів, які не переживають нову діяльність як сродну працю, спостерігається менш виражене благополуччя, нижчий рівень позитивного ментального здоров'я та більш високі показники депресії, тривоги і стресу.

Аналіз показників WAMI підтвердив, що відчуття сродної праці супроводжується значно вищими показниками змістовності професійної діяльності за всіма трьома компонентами. Це дозволяє розглядати переживання сродної праці не як декларативне уявлення про власне покликання, а як феномен, що має емпіричне підтвердження та пов'язаний із більш інтегрованим переживанням професійної діяльності.

Порівняння двох груп світчерів із контрольною групою осіб продемонструвало, що сам факт професійної зміни не пов'язаний автоматично з погіршенням психологічного стану. Навпаки, світчери, які знайшли у новій професії відчуття сродності, продемонстрували вищі показники суб'єктивного благополуччя та позитивного ментального здоров'я, а також нижчий рівень депресивних симптомів, ніж не лише

світчери без відчуття призначення, а й представники контрольної групи. Це дозволяє припустити, що професійний світчинг в умовах війни може виступати не лише адаптаційною необхідністю, а й ресурсом особистісного розвитку та відновлення внутрішньої рівноваги. Водночас респонденти, які змінили професію, але не відчують її як сродну працю, продемонстрували найбільш несприятливий психологічний профіль. Для них характерними виявилися нижчі показники благополуччя, нижчий рівень позитивного ментального здоров'я, а також вища вираженість депресивних симптомів і загального дистресу.

На основі теоретичних положень та результатів емпіричного дослідження було розроблено тренінгову програму психологічної підтримки осіб, які перебувають у процесі професійних трансформацій. Програма спрямована на роботу з професійною ідентичністю, дослідження особистісних цінностей, відновлення контакту з власними ресурсами та пошук діяльності, яка переживається як значуща та змістовна.

Апробація окремих елементів програми відбувалася в межах терапевтичної групи «Світчери», яка функціонувала з січня по червень 2026 року та включала десять зустрічей. Практичний досвід проведення групи засвідчив актуальність тем професійної ідентичності, пошуку сенсу, переживання втрат, роботи з ресурсами та соціальною підтримкою.

Результати третього розділу підтверджують, що відчуття сродної праці виступає важливим психологічним ресурсом, який у період війни пов'язаний із вищим рівнем суб'єктивного благополуччя, кращими показниками позитивного ментального здоров'я та нижчою вираженістю депресивних симптомів. Отримані дані дозволяють розглядати переживання професійного призначення не лише як філософську чи світоглядну категорію, а як значущий чинник психологічної адаптації та ментального здоров'я людей, які переживають професійні трансформації.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі здійснено теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження впливу відчуття сродної праці на рівень суб'єктивного благополуччя та депресивних симптомів осіб, які змінили професію під час війни.

Проаналізовано сучасні теоретичні підходи до розуміння суб'єктивного благополуччя та депресивних симптомів. Встановлено, що суб'єктивне благополуччя є багатовимірним феноменом, який охоплює емоційні, когнітивні, психологічні, фізичні та соціальні аспекти функціонування особистості. В умовах війни особливого значення набувають внутрішні психологічні ресурси, здатність до смислотворення та переживання власної діяльності як значущої. Показано, що психологічне благополуччя та психічне здоров'я перебувають у тісному взаємозв'язку із суб'єктивною оцінкою людиною власного життя та професійної реалізації. Депресивні симптоми розглядаються як один із можливих наслідків порушення психологічної адаптації, втрати відчуття контролю та руйнування смислових орієнтирів.

Також було розглянуто психологічні концепції професійного світчингу та проаналізовано феномен сродної праці у філософській та психологічній традиції. Ми встановили, що професійні зміни можуть бути не лише адаптивною реакцією на зовнішні обставини, але й процесом переосмислення професійної ідентичності та пошуку нових смислів. Концепція сродної праці Григорія Сковороди має концептуальну близькість до сучасних психологічних конструктів змістовної праці та покликання.

На основі проведеного теоретичного аналізу була розроблена теоретична концептуальна модель дослідження, у межах якої відчуття сродної праці розглядалося як чинник суб'єктивного благополуччя та потенційний захисний фактор щодо розвитку депресивних симптомів.

Подальші результати емпіричного дослідження загалом підтвердили основні положення запропонованої моделі.

Організовано та проведено емпіричне дослідження за участі 93 респондентів віком від 18 до 70 років. До вибірки увійшли три групи учасників: особи, які змінили професію та переживають нову діяльність як сродну працю (27 осіб); особи, які здійснили професійний світчинг, але не відчують нову професію як сродну працю (24 особи); а також контрольна група респондентів, які не змінювали професію під час повномасштабної війни (42 особи). Для дослідження було використано комплекс валідних психодіагностичних методик, що дозволило комплексно працювати з завданнями дослідження: Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя BBC-SWB, методика «Шкала позитивного ментального здоров'я», опитувальник депресивних симптомів PHQ-9, шкала депресії, тривоги та стресу DASS-21, опитувальник змістовності праці WAMI.

За результатами емпіричного дослідження встановлено, що наявність відчуття сродної праці пов'язана з більш сприятливими показниками психологічного функціонування. Респонденти, які після професійного світчингу сприймають нову діяльність як сродну працю, продемонстрували вищі показники суб'єктивного благополуччя та позитивного ментального здоров'я, а також нижчий рівень депресивних проявів порівняно зі світчерами, які не мають такого відчуття. При цьому показники благополуччя групи світчерів із відчуттям сродної праці виявилися вищими за відповідні показники контрольної групи респондентів, які не змінювали професію. Натомість відсутність відчуття сродної праці супроводжувалася найнижчими показниками суб'єктивного благополуччя та позитивного ментального здоров'я, а також вищими рівнями депресії, тривоги та стресу. Встановлено також, що група світчерів, які відчують нову професію як своє призначення, характеризується суттєво вищими показниками змістовності праці за всіма

шкалами WAMI. Отримані результати підтвердили припущення про те, що відчуття сродної праці може виконувати функцію психологічного ресурсу та виступати буферним чинником у процесі адаптації до професійних змін в умовах війни.

На основі отриманих результатів розроблено концептуальну основу тренінгової програми, спрямованої на підтримку людей у процесі професійних трансформацій. Програма базується на уявленні про пошук особистісних смислів, професійної ідентичності та внутрішніх ресурсів як важливих чинників психологічної адаптації. До її структури включено вправи, спрямовані на дослідження професійного досвіду, цінностей, ресурсів, життєвих смислів та формування індивідуального бачення подальшого професійного розвитку.

Практична апробація окремих положень та елементів програми здійснювалася в межах терапевтичної групи «Світчери», яка функціонувала з січня по червень 2026 року та включала десять зустрічей. Результати апробації засвідчили доцільність використання запропонованого підходу для психологічної підтримки людей у процесі професійних змін.

Окремі результати дослідження були представлені на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Коли закінчилась війна: сучасний погляд та переосмислення» (КІСПП, 10–11 квітня 2026 року).

Отримані дані свідчать, що переживання професійної діяльності як такої, що відповідає покликанню людини, пов'язане з вищим рівнем суб'єктивного благополуччя, позитивного ментального здоров'я та меншою вираженістю депресивних симптомів. Це дозволяє розглядати феномен сродної праці як перспективний напрям подальших досліджень і важливий ресурс психологічного супроводу осіб, які переживають професійні трансформації в умовах війни.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Войтенко, О. В. (2023). *Професійне благополуччя: зміст поняття та його ключові структурні компоненти*. Вісник Національного університету оборони України, 3(73).
doi: 0.33099/2617-6858-23-73-3-57-64
2. Волинець, Н. В. (2018) *Операціоналізація поняття психологічне благополуччя працюючої особистості (працівника)*. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Психологія. 2018(1). С.39-58
3. Кадрова криза, зарплати, нові підходи – дослідження ринку праці 2025. Ринок праці: тренди, які ми бачимо першими. Аналітичне дослідження OLX Робота та ЕВА. European Business Association. URL:<https://eba.com.ua/kadrova-kryza-zarplaty-novi-pidhody-doslidzheniya-rynku-pratsi-2025/>
4. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., & Терещенко, К. В. (2023). *Суб'єктивне благополуччя освітнього персоналу в умовах війни*. Організаційна психологія. Економічна психологія, 4(30), 23–33.
doi.org/10.31108/2.2023.4.30.3
5. Карамушка, Л.М. (2022). *Психічне здоров'я особистості під час війни: як його зберегти та підтримати*. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. <https://lib.iitta.gov.ua/730974/>
6. Карамушка, Л., Терещенко, К., & Креденцер, О. (2022). *Адаптація на українській вибірці методик «The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» та «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)»*. Організаційна психологія. Економічна психологія, 3-4(27), 85-94. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.8>
7. Коробка, Л.М. (2016). *Суб'єктивне благополуччя особи в контексті проблеми адаптації до умов і наслідків воєнного конфлікту*.

- Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки, факультет психології, 207-213.
8. Кочюнас Римантас (2023). *Основи групової психотерапії*. Коломия: вік, 2023., 40-71
 9. Кутюк В., Брік Т. (2024) *Ринок праці під час війни: чому попит та пропозиція не можуть зустрітись?* KSE. Work. ua. Промприлад. URL:
<https://drive.google.com/file/d/1PqDg4-OfLggUPpDV-GOzAWFp2hMLtUzL/view>
 - 10.Мащак, С.О., & Кучвара, Х.Б. (2023). *Особливості суб'єктивного благополуччя українців в умовах війни*. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія, 6, 5-9. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2022.6.1>
 - 11.Національний інститут стратегічних досліджень. (2023). *Тренди на ринку праці України в умовах війни*. Київ: НІСД. URL:
<https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/trendy-na-rynku-pratsi-ukrayiny-v-umovakh-viyny>
 - 12.Сковорода, Г. С. (1973). *Бджола та Шершень*. Повне зібрання творів: у 2 т. Київ: Наукова думка, Т. 1, С. 104–108.
 - 13.Соціально-економічний стан домогосподарств України. Інститут демографії та проблем якості життя НАН України, Український центр соціальних реформ. (2024)
URL:<https://www.unicef.org/ukraine/documents/social-economical-state-2023-24>
 - 14.Терещенко, К. (2023). *Психічне здоров'я та благополуччя персоналу бізнес-організацій в умовах невизначеності*. Організаційна психологія. Економічна психологія, 29(2-3), 123-132.
<https://doi.org/10.31108/2.2023.2.29.11>

15. Терещенко, К., & Івкін, В. (2023). *Толерантність до невизначеності та її зв'язок із психологічним здоров'ям освітнього персоналу в умовах воєнного часу*. Організаційна психологія. Економічна психологія. 1(28), 56-63
16. Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). *Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis*. Journal of Management Studies, 56(3), 500–528.
17. Allan, B. A., Autin, K. L., & Duffy, R. D. (2021). *Decent and meaningful work: A longitudinal examination of well-being*. Journal of Counseling Psychology, 68(3), 289–299.
18. Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R., & Parker, S. (2018). *Meaningful Work and Mental Health: Job Satisfaction as a Moderator*. Journal of Mental Health, 27(1), 38–44.
19. Australian Government, National Mental Health Commission. (2023). *Career Transition Series: Paper 8 – Crises and Career Shocks*. National Mental Health Commission. URL: <https://www.mentalhealthcommission.gov.au/sites/default/files/2024-10/career-transition-guides---paper-8-crises-and-shocks.pdf>
20. Autin, K. L., & Blustein, D. L. (2022). *The psychology of working theory: A review and research agenda*. Journal of Vocational Behavior.
21. Beck, A. T., Rush, A. J., Shaw, B. F., & Emery, G. (1979). *Cognitive Therapy of Depression*. New York: Guilford Press.
22. Bridges, W. (2019). *Managing Transitions: Making the Most of Change* (3rd ed.). Philadelphia, PA: Da Capo Press.
23. Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2023). *Expanding the psychology of working theory: Contemporary perspectives on work and decent work*. Journal of Career Assessment.
24. Corey, G. (2016). *Theory and Practice of Group Counseling* (9th ed.). Boston, MA: Cengage Learning

25. Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). *Stress, social support, and the buffering hypothesis*. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357.
26. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior*. *Psychological Inquiry*, 11(4), 68–78, 227–268, 416–437.
27. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York, NY: Guilford Press.
28. Di Fabio, A. (2021). *Positive Healthy Organizations: Promoting Well-Being, Meaningfulness, and Sustainability in Organizations*. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 772088.
29. Diener, E. (1984). *Subjective Well-Being*. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
30. Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). *Research on Calling: What Have We Learned and Where Are We Going?* *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 428–436.
31. Duberley, J., Mallon, M., and Cohen, L. (2016). *Exploring career transitions: accounting for structure and agency*. *Pers. Rev.* 35, 281–296. doi: 10.1108/00483480610656694
32. Eby, L. T., and Dematteo, J. S. (2020). *When the type of move matters: employee outcomes under various relocation situations*. *J.* doi: 10.1002/1099-1379(200009)21:6<677::AID-JOB50>[3.0.CO](#);2-6
33. Frankl, V. E. (1963). *Man's Search for Meaning: An Introduction to Logotherapy*. Boston: Beacon Press.
34. George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
35. Gradus Research. Professional Mobility of Ukrainians amid the Human Capital Crisis : аналітичний звіт, 2024

- 36.Hobfoll, S. E. (2019). *Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress*. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- 37.Hammen, C. (2015). *Stress and Depression*. *Annual Review of Clinical Psychology*, 11, 293–314.
- 38.Henry, J. D., & Crawford, J. R. (2005). The Short-Form Version of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS-21): Construct Validity and Normative Data in a Large Non-Clinical Sample. *British Journal of Clinical Psychology*, 44(2), 227–239.
- 39.Hobfoll, S. E. (2009). *Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress*. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- 40.Hudziak-Czapla, A., Hapon, N., Chiang, S.-K., Karamushka, L., et al. (2023). *Depression, Anxiety and Stress during the Russian-Ukrainian War among Populations in Ukraine, Poland, and Taiwan*. *Scientific Reports*, 13, 1–12.
- 41.Ibarra, H. (2013). *Working Identities: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career*. Boston: Harvard Business School Press.
- 42.International Labour Organization. (2023). *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*. Geneva: ILO.
- 43.Jorm, A. F. (2012). *Mental health literacy: Empowering the community to take action for better mental health*. *American Psychologist*, 67(3), 231–243.
- 44.Kinderman, P., Schwannauer, M., Pontin, E., & Tai, S. (2011). *The Development and Validation of a General Measure of Well-Being: The BBC Well-Being Scale*. *Quality of Life Research*, 20(7), 1035–1044.
- 45.Kohen, S., & Wills, T. A. (1995). *Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis*. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357.
- 46.Kroenke, K., Spitzer, R. L., & Williams, J. B. W. (2021). The PHQ-9: Validity of a Brief Depression Severity Measure. *Journal of General Internal Medicine*, 16(9), 606–613

47. Kushnir, T., & Melamed, S. (1992). *The Gulf War and its impact on burnout and well-being of working civilians*. *Psychological Medicine*, 22(4), 987-995. 10.1017/S0033291700038551
48. Kurapov, A., Danyliuk, I., Loboda, A., Kalaitzaki, A., Kowatsch, T., Klimash, T., & Predko, V. (2023). *Six Months into the War: A First Wave Study of Stress, Anxiety, and Depression among Ukrainians*. *Frontiers in Psychiatry*, 14, 1–11.
49. Lent, R. W., Brown, S. D., and Hackett, G. (2004). *Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance*. *J. Vocat. Behav.* 45,79–122. doi: 10.1006/jvbe.1994.1027
50. Löwe, B., Unützer, J., Callahan, C. M., Perkins, A. J., & Kroenke, K. (2004). Monitoring Depression Treatment Outcomes with the Patient Health Questionnaire-9. *Medical Care*, 42(12), 1194–1201.
51. Lovibond, P. F., & Lovibond, S. H. (2015). *Manual for the Depression Anxiety Stress Scales* (2nd ed.). Sydney: Psychology Foundation of Australia.
52. Lukat, J., Margraf, J., Lutz, R., van der Veld, W. M., & Becker, E. S. (2016). Psychometric properties of the Positive Mental Health Scale (PMH-scale). *BMC Psychology*, 4(1), Article 8.
53. Manea, L., Gilbody, S., & McMillan, D. (2022). Optimal Cut-Off Score for Diagnosing Depression with the Patient Health Questionnaire (PHQ-9): A Meta-Analysis. *Canadian Medical Association Journal*, 184(3), E191–E196.
54. Martin, A., Rief, W., Klaiberg, A., & Braehler, E. (2006). Validity of the Brief Patient Health Questionnaire Mood Scale (PHQ-9) in the General Population. *General Hospital Psychiatry*, 28(1), 71–77.
55. Mussagulova A, Chng S, Goh ZAG, Tang CJ and Jayasekara DN (2023) *When is a career transition successful? a systematic literature review and outlook (1980–2022)*. *Front. Psychol.* doi: 10.3389/fpsyg.2023.1141202

- 56.Masdonati, J., Fournier, G., & Pinault, M. (2022). *Career transitions and meaning-making: A systematic review*. Journal of Vocational Behavior.
- 57.Oplatka, I. (2001). *Self-renewal and inter-organizational transition among women principals*. J. Career Dev. 28, 59–75. doi: 10.1177/089484530102800105
- 58.Rogers, C. R. (1961). *On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy*. Boston: Houghton Mifflin.
- 59.Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). *On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review*. Research in Organizational Behavior, 30, 91–127.
- 60.Ryff, C. D. (1989). *Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being*. Journal of Personality and Social Psychology, 57(6), 1069–1081.
- 61.Savickas, M. L. (2020). *Career Construction Theory and Counseling Model*. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (3rd ed., pp. 165–200). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- 62.Steger, M. F. (2019). *Meaning in Life*. In S. J. Lopez (Ed.), *The Encyclopedia of Positive Psychology* (pp. 605–610). Oxford: Blackwell Publishing.
- 63.Steger, M. F. (2022). *Experiencing Meaning in Life: Optimal Functioning at the Nexus of Well-Being, Psychopathology, and Spirituality*. In P. T. P. Wong (Ed.), *The Human Quest for Meaning: Theories, Research, and Applications* (2nd ed., pp. 165–184). New York: Routledge.
- 64.Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2022). *Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)*. Journal of Career Assessment, 20(3), 322–337.

65. Super, D. E. (1990). *A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development*. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career Choice and Development* (2nd ed., pp. 197–261). San Francisco: Jossey-Bass.
66. Training Industry. (2024). *The Science of Purpose and Meaningful Work*.
<https://trainingindustry.com/magazine/fall-2024/the-science-of-purpose-and-meaningful-work/>
67. Tuckman, B. W., & Jensen, M. A. C. (1977). Stages of Small-Group Development Revisited. *Group & Organization Studies*, 2(4), 419–427.
68. Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2004). *The Structure of Occupational Well-Being: A Study among Dutch Teachers*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365–375.
69. Vuori, J., Koivisto, P., & Vinokur, A. D. (2022). *Job-Search Preparedness as a Mediator of the Effects of the Työhön Job Search Intervention*. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 774–785.
70. Yalom, I. D., & Leszcz, M. (2020). *The Theory and Practice of Group Psychotherapy* (6th ed.). New York: Basic Books.
71. Warr, P. *The measurement of well-being and other aspects of mental health*. *Journal of Occupational Psychology*. №63. 193–210.
doi:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x
72. Waterman, A., Schwartz, S., & Conti, R. (2018) *The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation*. *Journal of happiness studies*, 9(1), 41-79.
73. Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2023). *Interpersonal Sensemaking and the Meaning of Work*. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93–135.

74. What Is Employee Wellbeing? And Why Does It Matter?
URL: <https://www.gallup.com/workplace/404105/importance-of-employee-wellbeing.aspx.aspx>
75. Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (2007). *Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work*. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33.
76. Zikic, J., & Richardson, J. (2007). *Unlocking the Careers of Business Professionals Following Job Loss: Sensemaking and Career Exploration*. *Career Development International*, 12(4), 271–294.

ДОДАТКИ

Додаток А

Табл. 3.3.

**Описові статистики порівняння
загального рівня суб'єктивного благополуччя**

	Calling=yes-no	BBC_TOTAL
N	1 - так	27
	2 - ні	24
Missing	1 - так	0
	2 - ні	0
Mean	1 - так	86.5
	2 - ні	71.2
Median	1 - так	86
	2 - ні	71.5
Standard deviation	1 - так	10.0
	2 - ні	13.7
Minimum	1 - так	66
	2 - ні	51
Maximum	1 - так	104
	2 - ні	96
Shapiro-Wilk W	1 - так	0.956
	2 - ні	0.941
Shapiro-Wilk p	1 - так	0.301
	2 - ні	0.176

Додаток Б

Табл. 3.4.

**Описові статистики порівняння
психологічного компоненту благополуччя**

	Calling-yes-no	BBC_PSYCH
N	1 - так	27
	2 - ні	24
Missing	1 - так	0
	2 - ні	0
Mean	1 - так	43.7
	2 - ні	34.5
Median	1 - так	43
	2 - ні	31.5
Standard deviation	1 - так	5.93
	2 - ні	6.90
Minimum	1 - так	32
	2 - ні	26
Maximum	1 - так	55
	2 - ні	47
Shapiro-Wilk W	1 - так	0.985
	2 - ні	0.891
Shapiro-Wilk p	1 - так	0.957
	2 - ні	0.014

Табл. 3.5.

**Описові статистики порівняння
фізичного компоненту благополуччя**

	Calling-yes-no	BBC_PHYSICAL
N	1 - так	27
	2 - ні	24
Missing	1 - так	0
	2 - ні	0
Mean	1 - так	23.7
	2 - ні	21.2
Median	1 - так	24
	2 - ні	21.0
Standard deviation	1 - так	3.24
	2 - ні	4.14
Minimum	1 - так	17
	2 - ні	14
Maximum	1 - так	30
	2 - ні	28
Shapiro-Wilk W	1 - так	0.981
	2 - ні	0.960
Shapiro-Wilk p	1 - так	0.884
	2 - ні	0.443

Додаток Г

Табл. 3.6.

**Описові статистики порівняння
соціального компоненту благополуччя**

	Calling=yes-no	BBC_RELATIONS
N	1 - так	27
	2 - ні	24
Missing	1 - так	0
	2 - ні	0
Mean	1 - так	19.1
	2 - ні	15.5
Median	1 - так	19
	2 - ні	14.5
Standard deviation	1 - так	3.34
	2 - ні	4.41
Minimum	1 - так	11
	2 - ні	8
Maximum	1 - так	24
	2 - ні	23
Shapiro-Wilk W	1 - так	0.963
	2 - ні	0.949
Shapiro-Wilk p	1 - так	0.424
	2 - ні	0.252

Додаток Д

Табл. 3.7.

Результати аналізу позитивного ментального здоров'я у групах із наявністю та відсутністю переживання сродної праці

	Calling=yes-no	PMH_TOTAL
N	1 - так	27
	2 - ні	24
Missing	1 - так	0
	2 - ні	0
Mean	1 - так	26.7
	2 - ні	23.0
Median	1 - так	27
	2 - ні	23.0
Standard deviation	1 - так	3.73
	2 - ні	4.15
Minimum	1 - так	18
	2 - ні	18
Maximum	1 - так	34
	2 - ні	31
Shapiro-Wilk W	1 - так	0.977
	2 - ні	0.892
Shapiro-Wilk p	1 - так	0.784
	2 - ні	0.015

Додаток Ж

Табл. 3.9.

Описові статистики показників PHQ-9 у групах із наявністю та відсутністю відчуття сродної праці

Descriptives		
	Calling-yes-no	PHQ_TOTAL
N	1 - так	27
	2 - ні	24
Missing	1 - так	0
	2 - ні	0
Mean	1 - так	7.37
	2 - ні	12.2
Median	1 - так	7
	2 - ні	13.5
Standard deviation	1 - так	4.03
	2 - ні	5.63
Minimum	1 - так	2
	2 - ні	1
Maximum	1 - так	15
	2 - ні	21
Shapiro-Wilk W	1 - так	0.934
	2 - ні	0.946
Shapiro-Wilk p	1 - так	0.087
	2 - ні	0.222

Додаток 3

Табл. 3.10.

Описові статистики показників DASS-21 у групах із наявністю та відсутністю відчуття сродної праці

Descriptives		Calling-yes-no	DASS_DEPRESSION	DASS_ANXIETY	DASS_STRESS
N	1 - так		27	27	27
	2 - ні		24	24	24
Missing	1 - так		0	0	0
	2 - ні		0	0	0
Mean	1 - так		11.0	10.1	14.3
	2 - ні		15.0	12.3	17.5
Median	1 - так		9	10	14
	2 - ні		14.5	13.0	19.5
Standard deviation	1 - так		3.52	2.72	2.93
	2 - ні		5.14	3.57	5.11
Minimum	1 - так		7	7	10
	2 - ні		7	7	9
Maximum	1 - так		19	18	19
	2 - ні		23	18	27
Shapiro-Wilk W	1 - так		0.811	0.896	0.920
	2 - ні		0.940	0.912	0.933
Shapiro-Wilk p	1 - так		<.001	0.011	0.040
	2 - ні		0.164	0.039	0.113

Табл. 3.11.

Результати перевірки нормальності розподілу та міжгрупового порівняння показників WAMI

Normality Test (Shapiro-Wilk)		
	W	p
WAMI_PM	0.975	0.358
WAMI_MM	0.976	0.392
WAMI_GG	0.956	0.054
WAMI_TOTAL	0.977	0.433

Independent Samples T-Test			
		Statistic	p
WAMI_PM	Mann-Whitney U	19.50	<.001
WAMI_MM	Mann-Whitney U	38.00	<.001
WAMI_GG	Mann-Whitney U	12.00	<.001
WAMI_TOTAL	Mann-Whitney U	3.00	<.001

Note. $H_a \mu_1 - \text{так} \neq \mu_2 - \text{ні}$

Додаток І

Табл. 3.12.

Описові статистики показників WAMI у групах із наявністю та відсутністю відчуття сродної праці

Descriptives

	Calling-yes-no	WAMI_TOTAL	WAMI_PM	WAMI_MM	WAMI_GG
N	1 - так	27	27	27	27
	2 - ні	24	24	24	24
Missing	1 - так	0	0	0	0
	2 - ні	0	0	0	0
Mean	1 - так	53.7	21.3	15.6	16.7
	2 - ні	36.4	14.5	10.2	11.7
Median	1 - так	53	21	16	17
	2 - ні	37.0	14.5	10.0	12.0
Standard deviation	1 - так	4.46	2.27	1.76	1.75
	2 - ні	5.04	2.93	3.03	1.65
Minimum	1 - так	42	16	13	13
	2 - ні	27	9	3	8
Maximum	1 - так	63	26	19	20
	2 - ні	44	20	15	15
Shapiro-Wilk W	1 - так	0.955	0.951	0.932	0.967
	2 - ні	0.953	0.963	0.955	0.945
Shapiro-Wilk p	1 - так	0.281	0.221	0.078	0.518
	2 - ні	0.312	0.508	0.348	0.206

Табл. 3.14.

Описові статистики показників РМН контрольної групи

Descriptives		
	switched_actual	PMH_TOTAL
N	1 - так	51
	2 - ні	42
Missing	1 - так	0
	2 - ні	0
Mean	1 - так	25.0
	2 - ні	25.5
Median	1 - так	26
	2 - ні	25.0
Standard deviation	1 - так	4.32
	2 - ні	5.02
Minimum	1 - так	18
	2 - ні	12
Maximum	1 - так	34
	2 - ні	36
Shapiro-Wilk W	1 - так	0.950
	2 - ні	0.973
Shapiro-Wilk p	1 - так	0.032
	2 - ні	0.425

Додаток Л

Табл. 3.15.

Описові статистики показників PHQ та DASS контрольної групи

Descriptives		
	switched_actual	PHQ_TOTAL
N	1 - так	51
	2 - ні	42
Missing	1 - так	0
	2 - ні	0
Mean	1 - так	9.65
	2 - ні	8.26
Median	1 - так	8
	2 - ні	8.00
Standard deviation	1 - так	5.38
	2 - ні	4.91
Minimum	1 - так	1
	2 - ні	1
Maximum	1 - так	21
	2 - ні	22

Descriptives					
	switched_actual	DASS_DEPRESSION	DASS_ANXIETY	DASS_STRESS	DASS_TOTAL
N	1 - так	51	51	51	51
	2 - ні	42	42	42	42
Missing	1 - так	0	0	0	0
	2 - ні	0	0	0	0
Mean	1 - так	12.8	11.1	15.8	39.8
	2 - ні	11.7	10.5	15.4	37.6
Median	1 - так	11	10	15	40
	2 - ні	11.0	10.0	15.0	35.0
Standard deviation	1 - так	4.76	3.30	4.38	11.0
	2 - ні	4.05	3.42	4.12	10.3
Minimum	1 - так	7	7	9	23
	2 - ні	7	7	9	24
Maximum	1 - так	23	18	27	63
	2 - ні	26	21	23	70