

Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Міністерство освіти і науки України
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Міністерство освіти і науки України

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ПАХОЛЬ БОРИС ЄВГЕНОВИЧ

УДК 159.9:316.6

ДИСЕРТАЦІЯ

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО
СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ**

053 – Психологія

05 – Соціальні та поведінкові науки

Подається на здобуття наукового ступеня *доктора філософії*

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ Б. Є. Пахоль

Науковий керівник:

**Коваленко Алла Борисівна, доктор
психологічних наук, професор**

Київ – 2020

АНОТАЦІЯ

Пахоль Б. Є. Соціально-психологічні чинники професійного суб'єктивного благополуччя особистості. — Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 053 «Психологія» (05 – Соціальні та поведінкові науки). — Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ. — Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, 2020.

Дисертацію присвячено теоретичному обґрунтуванню та емпіричному вивченню соціально-психологічних чинників та структури професійного суб'єктивного благополуччя представників різних професій.

У роботі здійснено теоретичний аналіз і узагальнення наукових підходів до визначення психологічного та професійного суб'єктивного благополуччя особистості. На основі емпіричного дослідження встановлено рівень вираженості та зв'язки з професійним суб'єктивним благополуччям різних показників дослідження, як загалом по вибірці, так і в різних професійних групах; виявлено факторну структуру та чинники професійного суб'єктивного благополуччя; досліджено особливості професійного суб'єктивного благополуччя в різних професійних групах; виявлено відмінності між групами досліджуваних з високим та низьким рівнем професійного суб'єктивного благополуччя, а також з'ясовано особливості факторної структури та чинників їхнього професійного суб'єктивного благополуччя.

Теоретико-методологічний аналіз дозволив розглядати феномен професійного суб'єктивного благополуччя в максимально широкому сенсі, як складний феноменом, що може поєднувати виміри різних підходів: економічного, гігієнічного, гедоністичного, екологічного та евдемоністичного.

Всебічний огляд різних підходів дозволив виокремити теоретичну структуру професійного суб'єктивного благополуччя, яка містить: професійно-особистісні (професійна затребуваність, професійне самоствалення, професійне психологічне

благополуччя), індивідуально-особистісні (професійна залученість, професійна мотивація, психологічний капітал, осмисленість життя) та організаційно-контекстні (задоволеність працею, психологічний клімат, суб'єктивне економічне благополуччя, суб'єктивне соціальне благополуччя, задоволеність життям) компоненти.

У результаті теоретичного аналізу сформульовано визначення професійного суб'єктивного благополуччя як інтегрального показника оптимального функціонування особистості в професійному контексті, пов'язаного з суб'єктивною оцінкою різних психологічних та соціально-психологічних аспектів професійного життя особистості, структура якого включає професійно-особистісні, індивідуально-особистісні та організаційно-контекстні компоненти.

Відповідно до цих конструктів здійснювався підбір психодіагностичного інструментарію: Шкала професійної залученості (В. Шауфелі, А. Баккер, адаптація Д. О. Кутузової); Опитувальник професійної мотивації (Є. М. Осін, Г. О. Горбунова, Т. Гордеєва, Т. Ю. Іванова); Професійна затребуваність особистості (Є. В. Харитоновна); Методика оцінки професійного психологічного благополуччя (К. І. Рут); Опитувальник професійного самоставлення (К. В. Карпінський, О. М. Колишко); Опитувальник психологічного капіталу (Ф. Лютанс); Тест сенсожиттєвих орієнтацій (Д. О. Леонт'єв); Опитувальник суб'єктивного економічного благополуччя (В. О. Хащенко); Опитувальник суб'єктивного соціального благополуччя (Т. В. Данильченко); Шкала задоволеності життям (Е. Дінер, Р. А. Еммонс, Р. Дж. Ларсен, С. Гріффін, адаптація Д. О. Леонт'єва і Є. М. Осіна); Опитувальник компонентів задоволеності працею (Т. Ю. Іванова, О. І. Рассказова, Є. М. Осін); Діагностика психологічного клімату в малій виробничій групі (В. В. Шпалінський, Е. Г. Шелест).

У дослідженні взяли участь 552 досліджувані (210 чоловіків та 342 жінки), представники 12-ти професій (медичні представники, архітектори, менеджери,

маркетологи, програмісти, інженери, продавці, економісти, підсобні робітники, кухарі-кондитери, слідчі поліції та інспектори поліції), які відповідали вимогам для включення до вибірки (загальний стаж роботи не менше 2 років, закінчена вища або середня спеціальна освіта, вік від 22 до 65 років).

Порівняння середніх значень показників професійного суб'єктивного благополуччя у представників різних професійних груп показало наявність відмінностей між ними. Найвищий рівень професійного суб'єктивного благополуччя виявлено у групах медичних представників та архітекторів, на другому місці знаходяться менеджери, маркетологи, програмісти, інженери, продавці та економісти, на третьому – кухарі-кондитери, слідчі поліції та підсобні робітники; найнижчі показники у групі інспекторів поліції.

Загалом за вибіркою встановлено, що професійне суб'єктивне благополуччя найсильніше пов'язане з професійною залученістю, задоволеністю працею, автономною мотивацією та професійною затребуваністю. Але між професійними групами виявлено певні відмінності сили зв'язку професійного суб'єктивного благополуччя з досліджуваними показниками.

Встановлено факторну структуру професійного суб'єктивного благополуччя: задоволеність професійним вибором, професійна залученість, професійна ідентичність, осмисленість професійного життя, професійна мотивація, позитивні стосунки в колективі, самоефективність: професійна впевненість та успішність, задоволеність організацією та умовами праці. Найсильніший зв'язок з показником професійного суб'єктивного благополуччя мають фактори: професійна залученість, професійна мотивація та осмисленість професійного життя, а найслабший – самоефективність та позитивні стосунки в колективі.

Чинниками професійного суб'єктивного благополуччя є: професійна затребуваність (професійно-особистісний компонент), професійна залученість та осмисленість життя (індивідуально-особистісний компонент), задоволеність

працею, клімат в колективі, суб'єктивне економічне і суб'єктивне соціальне благополуччя (організаційно-контекстний компонент).

Встановлено, що залежно від специфіки професійної діяльності може змінюватися сила впливу різних чинників на професійне суб'єктивне благополуччя (ефект компенсації).

Між групами досліджуваних з високим та низьким рівнем професійного суб'єктивного благополуччя встановлено наявність значущих відмінностей середніх значень за всіма загальними показниками.

Порівняння обох груп виявили значущі відмінності сили зв'язку професійного суб'єктивного благополуччя лише з 4-ма загальними показниками: професійна затребуваність, професійне самоставлення, психологічний капітал, клімат у колективі. Рівень професійного суб'єктивного благополуччя у досліджуваних групи з високим його рівнем тісніше пов'язаний з цими показниками та відповідно чутливіше реагує на їх зміни, ніж у групі з низьким рівнем.

Також встановлено, що в обох групах найважливішими чинниками професійного суб'єктивного благополуччя є: професійна залученість, професійна затребуваність особистості, клімат у колективі, суб'єктивне соціальне благополуччя та осмисленість життя. Відмінності стосуються чинника суб'єктивне соціальне благополуччя, який має від'ємне значення у групі з високим рівнем професійного суб'єктивного благополуччя та додатне – у групі з низьким, та осмисленість життя, який має додатне значення у групі з високим рівнем та від'ємне – у групі з низьким рівнем професійного суб'єктивного благополуччя.

Наукова новизна та теоретичне значення дослідження полягає у визначенні структури професійного суб'єктивного благополуччя представників різних професійних груп, яка поєднує професійно-особистісні, індивідуально-особистісні та організаційно-контекстні компоненти; у виявленні зв'язків професійного суб'єктивного благополуччя з досліджуваними показниками у

представників різних професійних груп; у з'ясуванні факторної структури професійного суб'єктивного благополуччя: задоволеність професійним вибором, професійна залученість, професійна ідентичність, осмисленість професійного життя, професійна мотивація, позитивні стосунки в колективі, самоефективність: професійна впевненість та успішність, задоволеність організацією та умовами праці; у визначенні особливостей та чинників високого та низького рівня професійного суб'єктивного благополуччя, а також особливостей його прояву у представників різних професій.

Практичне значення роботи полягає в тому, що теоретичні положення і висновки дослідження є підставою для ефективнішого управління психологічним станом працівників великих підприємств: моніторингу оптимальності психологічного стану працівників, їхньої мотивації, професійної залученості, оцінки та контролю інших важливих психологічних та соціально-психологічних аспектів професійного життя з метою підвищення рівня їхнього професійного суб'єктивного благополуччя. Матеріали дисертаційного дослідження можуть бути використані в лекціях з організаційної психології, психології праці та для підготовки і проведення лекційно-практичних занять для HR менеджерів.

Ключові слова: професійне благополуччя, структура та чинники професійного благополуччя, задоволеність професійним вибором, професійна залученість, професійна ідентичність, осмисленість професійного життя, професійна мотивація, позитивні стосунки в колективі, самоефективність, задоволеність працею.

ANNOTATION

Pakhol B. E. Socio-psychological factors of professional subjective well-being of the individual. — Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

Thesis for the Philosophy Doctor degree in specialty – 053 «Psychology» (05 – Social and behavioral sciences). — Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv. — Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, 2020.

The thesis is devoted to theoretical substantiation and empirical study of social and psychological predictors and the factor structure of professional subjective well-being of representatives of various professions.

The work carried out a theoretical analysis and generalization of scientific approaches to the definition of psychological and professional subjective well-being of the individual. On the basis of empirical research, the mean level and connection with professional subjective well-being of various research indicators has been established, both in the sample as a whole and in various professional groups; revealed the factor structure and predictors of professional subjective well-being; predictors and other features of professional subjective well-being in various professional groups have been investigated; the differences between the groups with high and low levels of professional subjective well-being were revealed, and the features of the factor structure and predictors of their professional subjective well-being were also clarified.

Theoretical and methodological analysis made it possible to consider the phenomenon of professional subjective well-being in the broadest possible sense, as a complex phenomenon that can combine the dimensions of different approaches: economic, hygienic, hedonistic, ecological and eudaimonistic.

A comprehensive review of various approaches made it possible to single out the theoretical structure of professional subjective well-being, which contains professional-personal (professional demand for personality, professional self-attitude, professional psychological well-being), individual-personal (work engagement, professional motivation, psychological capital, meaningfulness of life) and organizational-

contextual (job satisfaction, psychological climate, subjective economic well-being, subjective social well-being, life satisfaction) components.

As a result of the theoretical analysis, the definition of professional subjective well-being was formulated as an integral indicator of optimal personality functioning in a professional context, associated with subjective assessment of various psychological and socio-psychological aspects of professional life, whose structure includes professional-personal, individual-personal and organizational-contextual components.

According to these constructs, the selection of psychodiagnostic tools was carried out: utrecht work engagement scale (W. Schaufeli, A. Bakker, adaptation by D. A. Kutuzova); professional motivation questionnaire (E. N. Osin, A. A. Gorbunova, T. O. Gordeeva, T. Yu. Ivanova); professional demand for personality questionnaire (E. V. Kharitonova); methods of assessing of the occupational well-being (E. I. Ruth); questionnaire of professional self-assessment (K. V. Karpinskiy, O. M. Kolishko); psychological capital questionnaire (F. Luthans); life-sense orientations test (D. A. Leontiev); subjective economic well-being questionnaire (V. A. Khashchenko); subjective social well-being questionnaire (T. V. Danilchenko); satisfaction with life scale (E. Diener, R. A. Emmons, R. J. Larsen, S. Griffin, adaptation of D. A. Leontiev and E. N. Osin); questionnaire of components of job satisfaction (T. Yu. Ivanova, E. I. Rasskazova, E. N. Osin); diagnostic of psychological climate in a small production by (V. V. Shpalinsky, E. G. Shelest).

The study involved 552 representatives (210 men and 342 women) of 12 professions (medical representatives, architects, managers, marketers, programmers, engineers, salesmen, economists, unskilled manual workers, cook-confectioners, police investigators and police inspectors) who met the requirements for inclusion in the sample (total work experience of at least 2 years, completed higher or secondary specialized education, age from 22 to 65 years).

Comparison of mean values of indicators of professional subjective well-being at representatives of different professional groups found differences between them. The highest level of professional subjective well-being was found in the groups of medical representatives and architects, in second place were managers, marketers, programmers, engineers, salesmen and economists, in third place – cook-confectioners, police investigators and unskilled manual workers; low rates in groups of police inspectors.

As a whole for the sample, it was found that professional subjective well-being is strongly associated with work engagement, job satisfaction, autonomous motivation and professional demand for personality. However, there are some differences between professional groups in the strong significant correlations between professional subjective well-being and the indicators studied.

The factorial structure of professional subjective well-being is established: satisfaction with professional choice, work engagement, professional identity, meaningfulness of professional life, professional motivation, good team relationships, self-efficacy: professional confidence and success, job satisfaction. The strongest correlations with the indicator of professional subjective well-being is the following factors: work engagement, professional motivation and meaningfulness of professional life, and the weak one is self-efficacy and good team relationships.

The predictors of professional subjective well-being were established: professional demand for personality (professional-personal component), work engagement and meaningfulness of life (individual-personal component), job satisfaction, the psychological climate, subjective economic and subjective social well-being (organizational and contextual component).

It is established that depending on the specifics of professional activity, the strength of the influence of various predictors on professional subjective well-being (compensation effect) may change.

Significant differences in mean values across all general indicators were found between groups of subjects with high and low levels of professional subjective well-being.

Comparison of both groups revealed significant differences in the strength of connection between professional subjective well-being only with 4 general indicators: professional demand for personality, professional self-attitude, psychological capital, and the psychological climate. The level of professional subjective well-being in the studied group with a high level of it is more closely related to these indicators and, accordingly, sensitively reacts to their changes than in the group with a low level of professional subjective well-being.

It was also found that in both groups the most important predictors of professional subjective well-being are: work engagement, professional demand for personality, psychological climate, subjective social well-being and meaningfulness of life. The differences relate to «subjective social well-being», which has a negative value in a group with a high level of professional subjective well-being and a positive value in a group with a low level of professional subjective well-being, and «meaningfulness of life», which has a positive value in a group with a high level of professional subjective well-being and a negative value in a group with a low level of professional subjective well-being.

The scientific novelty and theoretical significance of the research lies in determining the structure of professional subjective well-being of representatives of various professional groups, which combines professional-personal, individual-personal and organizational-contextual components; in identifying the connections of professional subjective well-being with the studied indicators in representatives of various professional groups; in clarifying the factor structure of professional subjective well-being: satisfaction with professional choice, work engagement, professional identity, meaningfulness of professional life, professional motivation, good team relationships, self-efficacy: professional confidence and success, job satisfaction; in

determining the features and predictors of high and low levels of professional subjective well-being, as well as the features of its manifestation in representatives of various professions.

The practical significance of the work lies in the fact that the theoretical provisions and conclusions of the study are the basis for more effective management of the psychological state of employees of large enterprises: monitoring the optimality of the psychological state of workers, their motivation, work engagement, assessment and control of other important psychological and socio-psychological aspects of their professional life, increasing the level of their professional subjective well-being.

The materials of the dissertation research can be used in lectures on organizational psychology, labor psychology and for the preparation and conduct of lectures and practical classes for HR managers.

Keywords: professional well-being, structures and predictors of professional well-being of different professional groups, satisfaction with professional choice, work engagement, professional identity, meaningfulness of professional life, professional motivation, good team relationships, self-efficacy, job satisfaction.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Пахоль, Б. Є. (2017). Суб'єктивне та психологічне благополуччя: сучасні і класичні підходи, моделі та чинники. *Український психологічний журнал*, 1(3), 80–104.
2. Pakhol, B. E. (2017). Professional well-being an overview of key concepts and scientific research of the phenomenon. *Український психологічний журнал*, 2(4), 107–140.
3. Pakhol B. E. (2018). The structure of professional well-being: the definition of the phenomenon, factor structure and predictors. *Український психологічний журнал*, 3(9), 121–135.
4. Пахоль, Б. Є. (2019). Ієрархія чинників професійного благополуччя в різних професійних групах. *Український психологічний журнал*, 2(12), 131–146.
[https://doi.org/10.17721/upj.2019.2\(12\).10](https://doi.org/10.17721/upj.2019.2(12).10)
5. Pakhol, B. E. (2020). A Features of professional well-being of representatives of different professional groups. *Tiltai*, 84(1), 1–18.
<https://doi.org/10.15181/tbb.v84i2.2126>

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Пахоль, Б. Є. (2018). Професійне благополуччя в різних концепціях професійної діяльності: підходи до вивчення феномена. *Психологія людини: свідомість і реальність*, 8, 223–228.
http://www.ndu.edu.ua/storage/2018/psuh_svid_real.pdf
2. Пахоль, Б. Є. (2017). Професійне благополуччя особистості: огляд сучасних підходів. *Особистість та її історія: міжнародна науково-практична конференція*, 7, 142–143.

3. Пахоль, Б. Є. (2019). Професійне благополуччя: визначення феномена, чинникова структура та предиктори. *Військова психологія у вимірах війни та миру: проблеми, досвід, перспективи*, 4, 177.
4. Пахоль, Б. Є. (2018). Чинники мотивуючі професійну діяльність: існуючі методи актуалізації та оцінки задоволеності умовами праці та соціально-психологічного клімату. *Військова психологія у вимірах війни та миру: проблеми, досвід, перспективи*, 3, 128–129.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ	15
ВСТУП	17
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ.....	24
1.1. Аналіз наукових досліджень феномену благополуччя: огляд основних конструктів, моделей та чинників	24
1.2. Професійне суб'єктивне благополуччя: класичні та сучасні підходи.....	35
1.2.1. Економічний підхід	36
1.2.2. Гігієнічний підхід	38
1.2.3. Гедоністичний підхід.....	41
1.2.4. Екологічний підхід	43
1.2.5. Евдемоністичний підхід	46
1.3. Аналіз наукових досліджень професійного суб'єктивного благополуччя...	50
1.4. Структура професійного суб'єктивного благополуччя.....	66
Висновки до розділу 1.....	70
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИ І ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ.....	73
2.1. Організація, методи та процедура дослідження	73
2.2. Опис вибірки та соціально-демографічних характеристик	76
2.3. Методи обробки даних	79
Висновки до розділу 2.....	80
РОЗДІЛ 3. АНАЛІЗ ДАНИХ І ОБГОВОРЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ	82
3.1. Попередній аналіз загальних показників та шкал дослідження.....	82
3.2. Порівняльний аналіз показників різних професійних груп	86
3.3. Аналіз результатів кореляційного аналізу.....	105
3.4. Аналіз факторної структури професійного суб'єктивного благополуччя	122
3.5. Аналіз чинників професійного суб'єктивного благополуччя	142
3.6. Аналіз результатів дослідження груп з різним рівнем професійного суб'єктивного благополуччя.....	145
Висновки до розділу 3.....	158
ВИСНОВКИ	163
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	167
ДОДАТКИ	193

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

- ПСБ – професійне суб'єктивне благополуччя;
- UWES – шкала професійної залученості (В. Шауфелі, А. Баккер);
- ОПМ_1 – компонент «автономна мотивація» з опитувальника професійної мотивації (Є. М. Осін, Г. О. Горбунова, Т. Гордєєва, Т. Ю. Іванова);
- ОПМ_2 – компонент «контрольована мотивація» з опитувальника професійної мотивації (Є. М. Осін, Г. О. Горбунова, Т. Гордєєва, Т. Ю. Іванова);
- ПЗО – методика професійна затребуваність особистості (Є. В. Харитоновна);
- МОПБ – методика оцінки професійного психологічного благополуччя (К. І. Рут);
- ПСО – опитувальник професійного самоствалення (К. В. Карпінський, О. М. Колишко);
- PsyCap – опитувальник психологічного капіталу (Ф. Лютанс);
- СЖО – тест сенсожиттєвих орієнтацій (Д. О. Леонтєв);
- СЕБ – опитувальник суб'єктивного економічного благополуччя (В. О. Хащенко);
- ССБ – опитувальник суб'єктивного соціального благополуччя (Т. В. Данильченко);
- SWLS – шкала задоволеності життям (Е. Дінер та автори);
- JSS – опитувальник компонентів задоволеності працею (Т. Ю. Іванова, О. І. Рассказова, Є. М. Осін);
- Climat – методика діагностики психологічного клімату в малій виробничій групі (В. В. Шпалінський, Е. Г. Шелест);
- N (n) – кількість досліджуваних;
- Rs – коефіцієнт кореляції Спірмена;
- r – коефіцієнт кореляції Пірсона;

R^2 та (R-квадрат) – коефіцієнт детермінації, який відбиває відсоток дисперсії у залежній змінній, яку можна спрогнозувати на основі незалежних змінних;

Z (Z-scores) – кількість стандартних відхилень щодо середнього значення;

P (P-value) – ймовірність помилки при відхиленні нульової гіпотези;

SEM – стандартна помилка середнього (величина, що характеризує стандартне відхилення вибіркового середнього);

SDM – стандартне відхилення (показник розсіювання значень випадкової величини щодо її математичного очікування);

M (m) – середнє значення (число, яке дорівнює сумі всіх чисел множини, поділене на їх кількість).

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Починаючи з праць Е. Мейо, вивчення проблеми професійного благополуччя займає одне з важливих місць у сучасних психологічних дослідженнях.

Серед найбільш відомих досліджень феноменів пов'язаних з професійним благополуччям можна виокремити праці таких дослідників: Е. Мейо, Е. Локк, Ф. Герцберг, М. Бредбурн, А. Бандура, Дж. К. Тейлор, Дж. Рассел, Е. Дінер, К. Ріфф, П. Варр, Р. Карасек, Р. Райан, Е. Десі, Дж. Зіґріст, М. Селігман, П. Коттон, М. Чіксентміхайї, М. Аргайл, А. Джудж, Дж. Хекман, Г. Олдхем, В. Врум, М. Шульц, Д. Анабі, В. Шауфелі, А. Баккер, Дж. Ван Горн, А. Бальдшун, М. Сіргі, К. Данна, Р. Гріффін, М. Полоський, Т. Райт, Р. М. Шаміонов, С. А. Дружилов, М. Ю. Бояркін, Ю. П. Поваренков, А. І. Дука, М. О. Батурін, Н. В. Лазарева, С. Р. Зеніна, Є. І. Рогов, К. Корбут, Ю. М. Швалб, О. В. Чуйко, Г. К. Радчук, Г. К. Юрчинська, І. В. Данилюк, А. Б. Коваленко, Н. В. Волинець, Л. З. Сердюк, Т. М. Титаренко, В. М. Духневич, І. С. Горбаль, А. М. Большакова, С. В. Карсканова, Л. Г. Петрова, Н. В. Піковець, Н. Г. Сидорчук, Е. Ф. Зеер, Р. А. Березовська, Т. Ю. Іванова, К. І. Рут та інших.

Незважаючи на велику кількість праць, присвячених проблемі благополуччя в професійній сфері, в наукових дослідженнях спостерігається істотна різноманітність використовуваних конструктів: щастя на роботі, професійне здоров'я, якість трудового життя, професійне благополуччя, задоволеність працею тощо.

Окрім вищезазначених, в науковій літературі можна зустріти конструкти, що описують різні стани оптимального функціонування людини, які в різних дослідженнях можуть виступати критеріями професійного благополуччя: професійна залученість, внутрішня мотивація, економічне благополуччя,

успішність, задоволеність працею, позитивне професійне самоставлення, переживання затребуваності, осмисленість роботи та інші.

Нині окремо досліджуються різні аспекти професійного життя особистості: професійне вигорання (К. Маслач, С. Джексон, М. Лейтер), мотивація (Р. Райан, Е. Десі, Г. О. Горбунова, Є. М. Осін, Т. Ю. Іванова), затребуваність (Є. В. Харитонova), психологічний капітал (Ф. Лютанс), задоволеність працею (Т. Ю. Іванова, О. І. Рассказова, Є. М. Осін), економічне (В. О. Хащенко), психологічне благополуччя (К. Ріфф) тощо. Але кожного з них не достатньо для пояснення феномену професійного благополуччя.

Також особливо гостро стоїть питання дослідження особливостей та чинників професійного благополуччя в різних професійних групах. Актуальність означеної проблеми та нагальність її вивчення зумовили вибір теми нашого дослідження: «Соціально-психологічні чинники професійного суб'єктивного благополуччя особистості».

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. В даній дисертації представлені результати теоретичного та емпіричного дослідження, проведеного в 2016 – 2020 роках в межах науково-дослідницької теми «Особистість і групи в умовах ціннісно-сміслової трансформації суспільства» (№ державної реєстрації: 0116U008624), що входить до тематичного плану кафедри соціальної психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Тема дисертаційного дослідження затверджена на засіданні Вченої ради факультету психології (протокол № 6 від 23 листопада 2016 р.).

Мета дослідження. Вивчення структури та чинників професійного суб'єктивного благополуччя представників різних професій.

Відповідно до мети дослідження було сформульовано такі **завдання**:

1. Узагальнити і систематизувати основні підходи до визначення суб'єктивного, психологічного та професійного благополуччя.

2. Встановити особливості зв'язку різних психологічних, соціально-психологічних та інших показників з професійним суб'єктивним благополуччям.
3. Виявити факторну структуру та чинники професійного суб'єктивного благополуччя.
4. Виявити відмінності в рівні та структурі професійного суб'єктивного благополуччя у представників різних професійних груп.
5. Виявити відмінності між групами досліджуваних з високим та низьким рівнем професійного суб'єктивного благополуччя.

Об'єкт дослідження. Професійне суб'єктивне благополуччя особистості.

Предмет дослідження. Чинники та структура професійного суб'єктивного благополуччя представників різних професійних груп.

Теоретико-методологічна база дослідження ґрунтується на: положеннях психологічних теорій і концепцій (А. Маслоу, К. Г. Юнг, М. Ягода, Ш. Бюлер, К. Роджерс, Е. Дінер, С. Ріфф, Р. Райан, Е. Десі, Д. Канеман, М. Селігман, М. Чиксентмихайи, Е. Ф. Зеєр); методологічних принципах концепції «онтологія життєвого світу» та смислового підходу (Д. О. Леонт'єв, В. В. Столін, С. Р. Пантелеєв), а також «професійного самоставлення» (О. М. Колишко, К. В. Карпінський); положеннях різноманітних теорій напрямку «задоволеність роботою» (П. Спектор, А. Бріф, Т. Ю. Іванова, Е. І. Рассказова, Є. М. Осін), теорії «професійного вигорання» (С. Маслач, С. Джексон, М. Лейтер); дво-факторної теорії професійної мотивації (Ф. Герцберг), диспозиційної теорії ключових характеристик роботи (Дж. Хекман, Г. Олдхем); принципах багатокomпонентного підходу «професійне благополуччя» (П. Варр, Дж. Е. Ван Горн; Т. Таріс, В. Шауфелі, П. Дж. Г. Шрерс, Келлі Р. Харкком, А. Бальдшун), «суб'єктивного економічного благополуччя» (В. А. Хащенко), «суб'єктивного благополуччя» (Е. Дінер), «професійної залученості» (В. Шауфелі, А. Баккер) та «психологічного капіталу» (Ф. Лютанс);

методологічних принципах теорії «психологічного благополуччя» (К. Ріфф), теорії «професійного благополуччя» (М. Шульц, К. Рут) та теорії «суб'єктивного соціального благополуччя» (Т. В. Данильченко), а також концепцій напряму «евдемонічного благополуччя» (М. Чіксентміхай, М. Селігман), теорії «самодетермінації» (Р. Райан, Е. Десі), професійної затребуваності особистості (Є. В. Харитонова) та інших.

Для досягнення мети та вирішення поставлених завдань у роботі використовувався комплекс **методів дослідження**:

– *теоретичні методи*: теоретичний аналіз наукових джерел, порівняння й узагальнення результатів різних теоретичних та емпіричних досліджень;

– *методи емпіричного дослідження*: спостереження, опитування та тестування за допомогою комплексу методик, який включає: Шкала професійної залученості (В. Шауфелі, А. Баккер) – адаптація Д. О. Кутузової; Опитувальник професійної мотивації (Є. М. Осін, Г. О. Горбунова, Т. Гордєєва, Т. Ю. Іванова); Професійна затребуваність особистості (Є. В. Харитонова); Методика оцінки професійного психологічного благополуччя (К. І. Рут); Опитувальник професійного самоствалення (К. В. Карпінський, О. М. Колишко); Опитувальник психологічного капіталу (Ф. Лютанс); Тест сенсожиттєвих орієнтацій (Д. О. Леонтєв); Опитувальник суб'єктивного економічного благополуччя (В. О. Хащенко); Опитувальник суб'єктивного соціального благополуччя (Т. В. Данильченко); Шкала задоволеності життям (Е. Дінер, Р. А. Еммонс, Р. Дж. Ларсен, С. Гріфін) – адаптація Д. О. Леонтєв і Є. М. Осін; Опитувальник компонентів задоволеності працею (Т. Ю. Іванова, О. І. Рассказова, Є. М. Осін); Діагностика психологічного клімату в малій виробничій групі (В. В. Шпалінський, Е. Г. Шелест);

– *статистичні*: описові статистики, критерій Колмогорова-Сміронова та статистика Шапіро-Уїлкі, коефіцієнт Альфа-Кронбаха, кореляційний,

факторний, регресійний аналізи, U-критерій Манна-Уїтні тощо. Статистична обробка отриманих даних виконувалася за допомогою стандартизованого пакету програм IBM SPSS Statistics – 23 та «Microsoft Office Excel – 2010».

Наукова новизна результатів дослідження полягає в тому, що:

вперше:

- визначено структуру професійного суб'єктивного благополуччя представників різних професійних груп, яка поєднує професійно-особистісні, індивідуально-особистісні та організаційно-контекстні компоненти;
- виявлено зв'язки професійного суб'єктивного благополуччя з досліджуваними показниками у представників різних професійних груп;
- показано, що факторами професійного суб'єктивного благополуччя є: задоволеність професійним вибором, професійна залученість, професійна ідентичність, осмисленість професійного життя, професійна мотивація, позитивні стосунки в колективі, самоефективність: професійна впевненість та успішність, задоволеність організацією та умовами праці;
- визначено особливості та чинники високого та низького рівня професійного суб'єктивного благополуччя, а також особливості його прояву у представників різних професій;

розширено та доповнено:

- уявлення про підходи щодо визначення професійного суб'єктивного благополуччя, узагальнено: економічний, гігієнічний, гедоністичний, екологічний та евдемоністичний підходи;

набули подальшого розвитку:

- евдемоністичні погляди на структурні та змістовні особливості професійного суб'єктивного благополуччя.

Практичне значення дослідження. Теоретичні положення і висновки дослідження є підставою для більш ефективного управління психологічним

станом працівників великих підприємств: моніторингу оптимальності психологічного стану працівників, їх мотивації, професійної залученості, оцінки та контролю інших важливих психологічних та соціально-психологічних аспектів їхнього професійного життя, підвищення рівня їхнього професійного суб'єктивного благополуччя.

Матеріали дисертаційного дослідження можуть бути використані в лекціях з організаційної психології, психології праці та для підготовки і проведення лекційно-практичних занять для HR менеджерів.

Для психологів з центрів зайнятості розуміння компонентів професійного суб'єктивного благополуччя допоможе в практиці професійного відбору та професійної орієнтації, в розумінні витоків переживання професійних криз у безробітних, а також поглибить зміст програм професійної реадаптації, спрямованих на виявлення психологічних та соціально-психологічних умов професійного суб'єктивного благополуччя.

Надійність та достовірність результатів дослідження забезпечено теоретико-методологічним обґрунтуванням вихідних положень, психологічних та соціально-психологічних змінних, використанням валідних і надійних діагностичних методик, застосуванням коректних методів математичної статистики із використанням сучасних програм обробки даних.

Результати дослідження впроваджено у діяльність Києво-Святошинського районного центру зайнятості (довідка №704 від 05.11.2019); Білоцерківського міськрайонного центру зайнятості (довідка №964 від 06.11.2019); роботу Київського Булочно-кондитерського комбінату (довідка №428 від 25.09.2020).

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні та практичні положення дисертаційної роботи доповідались та обговорювались на: II Міжнародній науково-практичній конференції «Військова психологія у

вимірах війни і миру: проблеми, досвід, перспективи» (Київ, 2017); Міжнародній науково-практичній конференції «Психологія грошей та влади» (Київ, 2017); VII Міжнародній науково-практичній конференції «Особистість та її історія» (Ніжин, 2017); III Міжнародній науково-практичній конференції «Військова психологія у вимірах війни і миру: проблеми, досвід, перспективи» (Київ, 2018); VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Особистість та її історія» (Ніжин, 2018); IV Міжнародній науково-практичній конференції «Військова психологія у вимірах війни і миру: проблеми, досвід, перспективи» (Київ, 2019).

Публікації. Основні результати дисертаційного дослідження відображено у 9-ти публікаціях, з них 4 у наукометричних фахових періодичних виданнях України, 1 – зарубіжному періодичному виданні та 4 публікації в збірниках матеріалів конференцій та інших виданнях.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, що налічує 264 найменувань, з яких 169 іноземною мовою. Основний зміст дисертації викладено на 151 сторінках, загальний обсяг 227 сторінок. Робота містить 29 таблиць (на 33 сторінках), 4 рисунка (на 4 сторінках) та 17 додатків (на 35 сторінках).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ

1.1. Аналіз наукових досліджень феномену благополуччя: огляд основних конструктів, моделей та чинників

«Благополуччя» – порівняно нове наукове поняття, що з'явилося в позитивній психології у зв'язку з дослідженням станів оптимального функціонування особистості.

На початковому етапі досліджень благополуччя вивчалось як суто емоційне переживання щастя (М. Бредбурн, Е. Дінер). Проте, протягом останніх 30-ти років, завдяки трьом важливими подіями, ця традиційна концептуалізація була поставлена під сумнів:

- поява нових підходів до розуміння сутності благополуччя;
- поява багатовимірних моделей благополуччя;
- перехід від глобального (контекстно-вільного) розуміння благополуччя, до контекстно-залежного підходу [246].

Незважаючи на те, що у 1930 році Бертран Рассел визначив «благополуччя» або «щастя» однією з головних тем людства, наукове дослідження феномену благополуччя було започатковано американськими дослідниками лише у 1960-ті роки. Серед найперших можна визначити дослідження щастя Х. Кентріла (1965) та Н. Бредбурна (1968). Н. Бредбурн вперше консолидував дані розрізнених емпіричних досліджень психологічного здоров'я особистості та запропонував теоретичну модель психологічного благополуччя або щастя. Він зробив акцент саме на вимірі негативного і позитивного афекту [109]. Основний висновок, зроблений Н. Бредбурном, пролягав у тому, що як позитивний, так і негативний

афект практично незалежні один від одного. Пізніше ця ідея була спростована в працях К. Ріфф [219].

Також важливою подією в дослідженні благополуччя стала серія загальнонаціональних опитувань під керівництвом Ф. Ендрюса і А. Кемпбела, в межах підходу «якості життя» [115; 116]. Проте, як зазначає Х. Нолль, ці дослідження мали спільні риси з раніше проведеними дослідженнями благополуччя в межах проектів ООН [44].

М. Аргайл в своєму дослідженні благополуччя підкреслює потужний науковий вибух досліджень щастя в Америці 70-х років. Наприклад, починаючи з 70-х, у журналі «Психологія особистості та соціальна психологія» почали друкувати статті про щастя, а також у 1974 році почав діяти журнал «Дослідження соціальних показників», в якому друкувалися матеріали дослідження щастя та благополуччя. У 1980-х роках було відкрито видання «Особистість і індивідуальні відмінності», в якому на регулярній основі друкувалися різні статті за темою індивідуальних відмінностей у сприйманні щастя [2].

Важлий внесок в розробку конструкту «суб'єктивне благополуччя» зробив Е. Дінер [125]. Він розробив і запровадив ще одну шкалу вимірювань – задоволеність життям [130], в подальшому ця шкала стала стандартом вимірювання «суб'єктивного благополуччя» [139]. Саме Е. Дінер та Р. Еммонс [124] підтвердили ідею М. Бредбурна про незалежність позитивного та негативного афекту та запропонували новий для того часу конструкт «суб'єктивне благополуччя» [126], який більш змістовно розкривав досліджуваний феномен, ніж «щастя» та «задоволеність життям». Е. Дінер припустив, наявність трьох різних компонентів в структурі благополуччя: задоволеність життям, позитивний та негативний вплив [126]. Зазначимо, що в концепції Е. Дінера суб'єктивне благополуччя розуміється як сукупність

переживання позитивного афекту, низького рівня негативного афекту та високого рівня задоволеності життям [124; 128].

Трьохкомпонентна структура суб'єктивного благополуччя Дінера була багаторазово підтверджена в численних дослідженнях, але, незважаючи на це, в наукових колах 70-х та 80-х років відбувалась активна дискусія щодо співвідношення позитивного та негативного афекту, ця дискусія була завершена лише у кінці 80-х з появою досліджень К. Ріфф. Нині баланс негативного та позитивного афекта, практично всіма дослідниками виокремлюється як єдиний та окремий чинник суб'єктивного благополуччя.

Окрім структури суб'єктивного благополуччя, Е. Дінер та його школа досліджували вплив на суб'єктивне благополуччя різноманітних чинників, зокрема частоту та інтенсивність емоційних переживань [127]. За висновками Е. Дінера, звичайна інтенсивність афективних переживань не має жодного впливу на суб'єктивне благополуччя, але їх частота виявилася дуже впливовим чинником [183].

За результатами дослідження суб'єктивного благополуччя М. Фордіс у 1988 році було визначено сильний зв'язок між тривалістю позитивних, нейтральних і негативних емоцій з іншими компонентами суб'єктивного благополуччя [182].

Також Е. Дінер підтвердив ідею П. Кости і Р. Мак Края [118] про те, що стійкі риси особистості (особливо екстраверсія і нейротизм) за методикою Big Five Inventory є важливими і сприяють підвищенню рівня суб'єктивного благополуччя.

Пізніше дослідники Б. Хіді та А. Верінг [157] встановили, що емоційно значущі події власного життя впливають на задоволеність життям незалежно від стійких рис особистості, а також довели, що деякі особистісні риси можуть впливати на сприймання людьми життєвих подій. Тобто, деякі риси особистості

є чинниками емоційної оцінки життєвих подій, а вже ця емоційна оцінка впливає на рівень задоволеності життям [192].

На підтвердження цього припущення Е. Дінер встановив, що стійкі риси особистості (екстраверсія-нейротизм) обумовлюють позитивну чи негативну оцінку життєвих ситуацій, а також, що екстраверсія сприяє позитивному сприйманню життєвих подій, а нейротизм – негативному.

Також «відкритість досвіду» як риса особистості сприяє тому, що людина переживає більшу кількість емоційно забарвлених подій. У зв'язку з наявністю у дорослих людей вже розвинутих стійких рис особистості, самі по собі зміни в житті не впливають на задоволеність життям у довгостроковому сенсі, але діти дуже чутливі до зовнішніх впливів на їхнє суб'єктивне благополуччя [192].

Вплив феномену соціальної бажаності на рівень суб'єктивного благополуччя досліджувався А. Кемпбеллом [116]. Саме він один з перших виявив зв'язок самооцінки особистості з шкалою соціальної бажаності. Також він довів, що заперечення негативних пунктів опитувальників більшою мірою пов'язана з суб'єктивним благополуччям, ніж підтримка позитивних.

Крім того, у 1983 році дослідження Н. Шварц і Г. Клор виявило залежність рівня щастя і задоволення від зміни настрою досліджуваних. Дослідники встановили, що поточний афективний стан впливає на рівень щастя та задоволеності життям [175]. Тобто поточний афективний стан досліджуваних може суттєво впливати на його результати, що повинно враховуватись. Дещо раніше вимірювання поточного афективного стану вже включалося Ф. Ендрюсом та С. Уїті [98], але вони встановили лише невисокі кореляційні зв'язки між настроєм та рівнем задоволеності.

Згодом ця ідея була розроблена в працях Д. Канемана [173] про довгострокову і короткострокову пам'ять та когнітивні помилки при сприйманні щастя. Д. Канеман вважав, що для розуміння «щастя» ми використовуємо опис

двох різних феноменів: гедоністичного щосекундного переживання позитивних чи негативних емоцій і евдемоністичного глобального задоволення від власного життя, пов'язаного з довгостроковою пам'яттю.

У 70-80 роки багатокomпонентна структура благополуччя підштовхувала дослідників досліджувати якість життя та благополуччя в різних сферах. Наприклад Дж. Фланаган дослідив якість стосунків з іншими, матеріальне та психічне благополуччя особистості, якість соціальних комунікацій, рівень особистого розвитку та відпочинку [142]. А. Кемпбелл досліджував різні стандарти життя, переживання безпеки, наявність житла, здоров'я, шлюбу, якості сімейного життя, дружби тощо [116]. Ф. М. Ендрюс та С. Б. Уїті досліджували стосунки з іншими, рівень економічного та сімейного благополуччя, здоров'я та інші аспекти [98]. В. Глатцер досліджував життєві стандарти, якість спілкування та роботи, рівень освіти та релігійність [148].

Дослідження благополуччя в різних сферах життя – є трендом останніх публікацій Е. Дінера, що призвело до ускладнення його базової теорії та виокремлення четвертого компоненту – «задоволеність у конкретних сферах життя», таких як: задоволеність працею, задоволеність дозвіллям, задоволеність шлюбом чи своїм здоров'ям [134]. Такі зміни привели до появи двох допоміжних теорій, одна полягає у тому, що «задоволеність життям» обумовлена задоволеністю в окремих сферах життя, а друга – «задоволеність життям» є потужним чинником задоволеності в окремих сферах життя [191].

Дослідження задоволеності «в окремих сферах життя» дуже важливі і інтуїтивно зрозумілі, але сьогодні немає єдиного розуміння, які ж сфери є найважливішими при вимірюванні суб'єктивного благополуччя [4].

Вагомий внесок у дослідження феномену благополуччя зробила К. Ріфф [220]. Вона розробила власну багатофакторну структуру психологічного благополуччя, спираючись на модель М. Ягоди, дослідження Н. Бредбурна та

різні гуманістичні концепції (Г. Оллпорта, К. Роджерса, А. Маслоу, Е. Еріксона, К. Юнга). Структура її моделі включала 6 компонентів: переживання постійного зростання та розвитку як особистості, позитивну оцінку себе, цілеспрямованість, наявність позитивних стосунків з оточуючими, почуття автономії та володіння комунікативними якостями [218].

Дослідниця визначила свій підхід як евдемоністичний, на відміну від гедоністичного підходу запропонованому М. Бредбурном та Е. Дінером. У своїй праці «Оптимальне благополуччя» К. Кейес визначає різницю філософського фундаменту обох концепцій, якщо суб'єктивне благополуччя пов'язане з загальною задоволеністю життям і переживання щастя (гедоністичний підхід), то концепція психологічного благополуччя пов'язана перш за все з розвитком людини та її екзистенціальними проблемами (евдемонічний підхід) [178].

Також К. Ріфф і К. Кейес знайшли помилку в уявленнях Н. Бредбурна щодо незалежності позитивних та негативних емоцій, та вважають, що вона сталася через нездатність його моделі благополуччя розрізняти силу та частоту афекту, саме це і створювало переживання їх незалежності. Дослідники доводять, що частота обох афектів негативно пов'язана з благополуччям, тоді як інтенсивності – позитивно.

Згідно з теорією К. Ріфф, вважається, що чинників задоволеності життям недостатньо для досягнення психологічного благополуччя. Життєві труднощі, негативні переживання та навіть травмуючий досвід можуть бути чинниками підвищення психологічного благополуччя – через більше осмислення свого життя, усвідомлення власних цілей та встановлення добрих стосунків з оточуючими, а також підвищення самостійності [219]. Вона вважала, що саме відсутність складних моделей благополуччя є причиною того, що дослідники концентруються на дослідженні соціальних змінних благополуччя, зокрема: якість життя, робота, прибуток, соціальні стосунки, тощо [219].

Пізніше ця думка була підтверджена Е. Дінером [133], він дійшов до висновку, що демографічні чинники, такі як: охорона здоров'я, прибутковий рівень, освіта і сімейний стан – роблять незначний вплив на рівень суб'єктивного благополуччя. А також, що суб'єктивне благополуччя має сильну кореляцію зі стійкими рисами особистості. Цей результат підкреслив значення саме психологічних чинників благополуччя.

Ключовим у дослідженні К. Ріффа є багатоконпонентність структури психологічного благополуччя, що значно розширило межі уявлень про зміст благополуччя, а також співвіднесеність компонентів її моделі з елементами теорій благополуччя особистості як стану оптимального (позитивного) функціонування (К. Юнг, А. Маслоу, К. Роджерс, Г. Оллпорт, Е. Еріксон, М. Ягода) [29; 30; 31].

К. Ріффа визначає психологічне благополуччя як складний, інтегральний феномен, що характеризується оптимальним психологічним функціонуванням особистості, та який проявляється у переживанні задоволеності власним життям, позитивній оцінці реалізації власного життєвого потенціалу та який залежить від рівня комунікативних навичок особистості.

Окремо зазначимо погляди Р. Раяна і Е. Десі, авторів теорії самодетермінації. В основі їхньої теорії лежить концепція базових потреб людини: потреба в компетентності, автономії та позитивних стосунках з оточуючими [123]. Р. Раяна і Е. Десі встановили зв'язок задоволення цих потреб з наявним соціальним контекстом. Тобто, якщо соціальний контекст сприяє задоволенню, то це підвищує рівень благополуччя і життєвих сил людини, якщо ні, то навпаки [216]. Під автономією вони розуміють відповідність поведінки власним потребам і цінностям, і враховують, що в її основі лежить соціальна підтримка та відсутність контролю оточуючих. Потреба у компетентності пов'язана з навичками ефективної комунікації та підтримується таким

соціальним контекстом, який надає людині завдання оптимального рівня складності та дає позитивний зворотний зв'язок (М. Csikszentmihalyi, 1975; Е. Л. Десі, 1975). Під потребою в зв'язку з іншими вони розуміють прагнення людини до близьких стосунків з іншими, людина зможе розвиватися, якщо буде отримувати тепло і турботу від інших [190].

Дослідженню задоволення в конкретній сфері присвячено працю В. Шіммака, який докладніше розглянув структурні особливості суб'єктивного благополуччя і співвідношення різних її проявів, наприклад, задоволеності в роботі і в сімейних стосунках, він також досліджував проблему зв'язку позитивного і негативного афекту та зв'язок між афективним і когнітивним благополуччям. Одне з його наукових припущень полягало в тому, що матеріальний дохід співвідноситься з фінансовою задоволеністю, а фінансове задоволення корелює з задоволеністю життям. В. Шіммак проаналізував задоволеність життям, фінансове задоволення і дохід, усунув вплив національних відмінностей та стандартизував їх оцінки. Дохід виявився помірним показником фінансового задоволення ($r = 0,27$), а фінансове задоволення було сильним фактором задоволеності життям ($r = 0,55$) [223].

Розширюючи уявлення Е. Дінера, М. Селігман зазначив, що високий рівень суб'єктивного благополуччя пов'язаний з позитивним афектом і високим рівнем задоволеності життям, а також з емоційною стійкістю, відсутністю емоційної заклопотаності, самоконтролем, ентузіазмом та любов'ю до себе, а також з наявністю позитивних думок, позитивним ставленням до навколишнього світу, власного життя, минулого і майбутнього. [65; 183].

У недавньому огляді С. Любомирські [191] доведено, що щастя впливає на успішність у багатьох сферах життя, і успіх залежить, принаймні частково, від рівня щастя. С. Любомирські вважає, що щастя пов'язане з більшою соціальною

активністю, альтруїстичністю, активністю, сильним здоров'ям та імунітетом, щасливі люди оптимальніше поведуть себе в конфліктних ситуаціях [139].

А. Вотерман, Д. Канеман і М. Селігман, в своїх дослідженнях звертають увагу на те, що внутрішніми критеріями психологічного благополуччя є не тільки фізичне і психічне благополуччя, а й стан морально-етичного здоров'я людини та соціального середовища [173; 29; 30; 31].

І. С. Galinha довела, що внутрішньо-особистісні чинники (задоволеність в різних сферах життя, позитивний і негативний афект), неспокій, депресія і стрес, сильніше впливають на благополуччя, ніж контекстуальні (життєві події, соціо-демографічні відмінності) і мають більш довгостроковий ефект [146].

Новий вибух емпіричних досліджень благополуччя припав на 2000-і роки ХХ століття, і пов'язаний він, перш за все, з перевіркою вітчизняними дослідниками класичних його моделей і розробкою нових. Нові теорії запропонували: Л. В. Вороніна, Л. В. Куликов, Ю. М. Олександров, О. С. Ширяєва, С. О. Башкатов, М. О. Батурін, Н. В. Гафарова, Т. В. Данильченко та ін. [12; 38; 39; 46; 90; 3; 15].

Окремо відзначимо етимологічний аналіз конструкту «благополуччя» в дослідженні Л. В. Карапетяна і його проблемно-хронологічний опис феномена суб'єктивного благополуччя з посиланням на ідеї різних психологічних теорій та праці Т. В. Данильченко [27; 15].

Крім розробки власної моделі суб'єктивного соціального благополуччя, Т. В. Данильченко визначила соціальне порівняння як один з провідних чинників соціального благополуччя і встановила, що дуже часте порівняння себе з іншими знижує рівень суб'єктивного соціального благополуччя [15].

Т. Данильченко зазначає, що благополуччя ґрунтується на порівнянні себе і свого буття з суб'єктивно важливими нормами і ідеалами, крім того, соціальне порівняння пов'язане з існуванням «значущого іншого» (референтною групою).

Т. Данильченко робить висновок про вплив соціального середовища на зміст та особливості інтерпретації людиною певної інформації. Порівняння пов'язане з наявністю соціальних та культурних цінностей, а також соціальних уявлень тих соціальних груп, до яких вона себе відносить [15].

Підводячи підсумки досліджень благополуччя, серед найвпливовіших дослідників, які зробили свій вагомий внесок у розуміння конструкту «благополуччя», можна виокремити: Н. Бредбурн, Е. Дінер, М. Ягода, М. Аргайл, К. Ріфф, Р. Райан, Е. Десі, М. Чиксентміхаї, М. Селігман, Т. А. Джудж, В. Врум, Е. Локк, Дж. Хакман, Г. Олдхем, Д. Анабі, М. Шульц, Д. О. Леонт'єв, Л. В. Куликов, Т. Д. Шевеленкова, П. П. Фесенко, Р. М. Шаміонов, І. О. Джідар'ян, О. С. Ширяєва, Ю. М. Олександров, Г. В. Вороніна, А. Є. Созонтов, О. О. Шадрін, С. О. Дружилов, Т. Ю. Павлоцька, М. О. Батурін, А. В. Курова, С. А. Водяха, С. Р. Зеніна, Р. А. Березовська, Я. І. Іванова, Ю. М. Швалб, О. В. Чуйко, Г. К. Радчук, Г. К. Юрчинська, І. В. Данилюк, А. Б. Коваленко, Н. В. Волинець, Л. З. Сердюк, Т. М. Титаренко, В. М. Духневич, І. С. Горбаль, А. М. Большакова, С. В. Карсканова, Л. Г. Петрова, Н. В. Піковець, Н. Г. Сидорчук, Т. В. Данильченко та інші.

Концептуальні відмінності різних підходів до визначення благополуччя знайшли своє відбиття в різних моделях благополуччя, таких як:

- «Якість життя» (А. Кемпбел);
- Модель «Психологічне благополуччя» (Н. Бредбурн);
- Шкала задоволеності життям (Е. Дінер);
- Модель «Суб'єктивне благополуччя» (Е. Дінер);
- Модель «Психологічне благополуччя» (К. Ріфф);
- Шкала базових психологічних потреб у стосунках (Р. Райан, Е. Десі);
- Сінгапурська шкала психічного благополуччя (Ч. Фен);
- Модель суб'єктивного благополуччя (Л. В. Куликов);

- Психофізіологічна модель психологічного благополуччя (Л. В. Вороніна);
- Модель психологічного благополуччя (О. С. Ширяєва);
- Модель психологічного благополуччя (Ю. М. Олександров);
- Теоретична модель особистого благополуччя (М. О. Батурін);
- Модель суб'єктивного соціального благополуччя (Т. В. Данильченко).

Крім вищезазначених, нині досліджуються моделі: сімейного (О. А. Тараданов), економічного (Т. М. Узденов), матеріального (О. В. Серєда), професійного благополуччя (М. Schults, К. Рут) тощо.

Теоретичний аналіз міжнародних досліджень благополуччя виявив більше 42-х методик, по'язаних з його вимірюванням. Дослідники П. Кук, Т. Мелчерт і К. Коннор класифікують їх за 4-ма підходами: гедоністичний, евдемоністичний, напрямок якості життя та оздоровчий [117]. Але якщо до них долучити сучасні моделі О. С. Ширяєвої, Л. В. Куликова, Ю. М. Олександрова, Л. В. Вороніної, М. О. Батуріна, Т. В. Данильченко та деяких інших вітчизняних та російськомовних дослідників, то це буде найповніший сучасний перелік існуючих моделей та інструментів вимірювання благополуччя.

Згідно з результатами наукових досліджень, благополуччя є відносно стійким багатокomпонентним та інтегральним феноменом, показник стану оптимального функціонування особистості, який залежить від різних психологічних, соціально-психологічних та інших чинників: особистісні (М. Батурін, С. Башкатов, Н. Гафарова), культурні (Е. Diener) та соціально-демографічні чинники (М. Бредбурн, Дж. Хакман, Г. Олдхем, С. Дружилов та Т. Данильченко), а також матеріальні чинники (Дж. Фланаган, Т. Кемпбелл, Д. Гренланд), економічні (Е. Дінер, А. В. Баранова, В. О. Хащенко, О. А. Угланова), екзистенційні (Н. Грішина, М. Занадворов, В. Франкл), осмисленість життя

(П. Фесенко, Я. Павлоцька) та соціальне порівняння (Л. Хіггінс, В. Кругланські, О. Мейслесс, Дж. Вуд, П. Локвуд, Р. Райан, Е. Десі, Дж. Бейкер, Т. Данильченко).

Сучасним вектором досліджень благополуччя є пошук нових підходів до його визначення, перевірка класичних і розробка нових його моделей, уточнення його компонентного складу і дослідження впливу на нього різних чинників.

1.2. Професійне суб'єктивне благополуччя: класичні та сучасні підходи

В даний час в соціальній психології існує традиція класифікації різних моделей благополуччя за критерієм приналежності їх основного конструкту до певної філософської бази.

Зокрема за К. Ріфф, усі концепції загального благополуччя можна розділити на гедоністичні та евдемоністичні, Р. Райан та Е. Десі висунули власну теорію самодетермінації та вважають її особливим напрямком, Е. Познякова визначає чотири фундаментальні підходи: гедоністичний (Е. Дінер та М. Бредбурн), евдемоністичний (А. Вотерман), напрям позитивної психології (К. Роджерс, А. Маслоу, Г. Олпорт, Е. Еріксон та К. Ріфф) та теорію самодетермінації (Р. Райан та Е. Десі). Ф. Кук також виокремлює чотири підходи, але диференціює їх за критерієм загального вжитку: гедоністичний, евдемоністичний, якість життя та оздоровчий [117].

Кожен підхід являє собою свого роду призму, яка приховує одні й розкриває інші, більш важливі в рамках відповідної системи цінностей, аспекти благополуччя. Однак, незважаючи на різноманітність філософських та інших підходів, зазвичай використовуються: евдемоністичний та гедоністичний. Але всередині кожного з них також є деякі відмінності в розумінні суті феномена благополуччя.

Існують також проблеми з розмежуванням понять професійного благополуччя. Зокрема, нині в науковій літературі найпоширеніші 4 основні

підходи: «професійне здоров'я», «задоволеність роботою», «якість робочого життя» та «професійне благополуччя», але вони не мають очевидного зв'язку з жодним філософським фундаментом.

На жаль, концептуалізації професійного благополуччя відрізняються від дослідження до дослідження залежно від конкретного його визначення [122]. Відсутність філософського базису призводить до більш вузького сприймання феномена «професійне благополуччя» і появи його моделей, що мають фундаментальні дискурсивні відмінності. Неоднозначне розуміння змісту та критеріїв оцінки професійного благополуччя унеможлиблює появу загальноживаного та надійного психодіагностичного інструментарію [177].

Щоб уникнути цієї помилки необхідно дослідити зв'язок різних концепцій професійного благополуччя з соціально-філософськими поглядами, що лежать в їх основі, враховуючи особливості розгляду даного феномена в різних історичних та ідеологічних контекстах, реконструюючи основні складові трудової етики, норм і ціннісних орієнтацій, характерних для кожного періоду.

Класифікаційна ознака, що використовується нами, є логічним продовженням підходу запропонованого Керрол Ріфф. Виявлені суттєві відмінності в сприйманні професійного благополуччя в культурно-історичній перспективі, завдяки змінам в уявленні про сутність і цілі професійної діяльності, що сталися в 18 – 20 століттях, дозволили нам виокремити 5 підходів до вивчення професійного благополуччя: економічний, гігієнічний, гедоністичний, екологічний і евдемоністичний підходи.

1.2.1. Економічний підхід

Економічний підхід до вивчення професійного благополуччя бере свій початок наприкінці XVIII сторіччя та пов'язаний з іменами таких вчених як: Дж. Локк, Т. Гоббс і А. Сміт. Економічна теорія Адама Сміта постулює, що бажання

кожного поліпшити своє матеріальне становище та благополуччя є головним мотивом людських вчинків [71].

Капіталістична етика також інтерпретувала свободу людини суто в економічному ключі, щастя – як матеріальний добробут, а рівність – як можливість вільної конкуренції на ринку та захист інтересів будь-якої людини незалежно від багатства, положення і впливу [64].

В межах економічного підходу немає необхідності в розподілі загального та професійного благополуччя. Прибуток сам по собі є джерелом добробуту та психологічного задоволення, головним мотивом та метою діяльності особистості. У цьому сенсі праця сприймається не як праця (у марксистському розумінні цього слова), а як засіб підвищення економічної свободи та особистого добробуту. Благополуччя розглядається саме як економічне благополуччя.

Сучасним проявом ліберально-капіталістичного підходу є вимірювання економічного благополуччя, об'єктивних та суб'єктивних його аспектів.

Довгий час поняття «економічне благополуччя» використовувалось в межах економічного дискурсу як синонім об'єктивної характеристики матеріального достатку та соціальних умов життя людини [203]. Суб'єктивні вимірювання, як нова альтернатива традиційному об'єктивному визначенню благополуччя, отримали популярність лише наприкінці ХХ сторіччя.

Психологічний конструкт «суб'єктивне економічне благополуччя» з'явився завдяки працям Х. Струмπεла і А. Кемпбела та визначалося як результат соціального порівняння фактичного статусу людини з домаганнями, потребами і сприйманням свого становища або з фінансовою ситуацією в інших осіб [238; 116].

До основних компонентів суб'єктивного економічного благополуччя в різних теоріях належать: задоволеність доходом і стандартом життя, справедливість розподілу доходу і очікування його змін [238], оцінка

(матеріальних) аспектів життя – фінансової безпеки і незалежності [149], задоволеність працею і доходом, споживанням, системою економіко-політичної організації суспільства [210], соціальне порівняння з типовими представниками країни [75; 80].

Найбільш сучасною є модель суб'єктивного економічного благополуччя, яка була запропонована В. О. Хащенко. Згідно з результатами його дослідження, суб'єктивне економічне благополуччя визначається як «інтегральний психологічний показник життя людини, що виражає ставлення людини до свого актуального і майбутнього матеріального добробуту» [80].

Сьогодні різні автори розглядають суб'єктивне економічне благополуччя як елемент загального благополуччя людини, пов'язаного з грошима і матеріальним становищем (Е. Гроенланд, Е. Дінер) чи як одну з основних складових моделі «якість життя» (Е. Угланова). Але незважаючи на сучасну технократизацію моделі суб'єктивного економічного благополуччя (вимірювання задоволеності чи незадоволеності), саме цей підхід можна вважати одним з проявів та відгуків ліберально-капіталістичного (економічного) підходу.

1.2.2. Гігієнічний підхід

Ідеологами соціально-конфліктологічного підходу були видатні мислителі 18 – 19 століть, такі як: Г. Гегель, Ж. Ж. Руссо, Д. Рікардо, К. Маркс, Ф. Енгельс та багатьох інших.

Зсув ціннісних акцентів з індивідуального до суспільного стало своєрідним фундаментом комуністичних поглядів. А назриваюча напруга пов'язана з посиленням поляризації суспільства за економічною ознакою та незадоволеність капіталістичним обґрунтуванням бідності пролетаріату стали мотивом пошуку нової ідеологічної доктрини.

У міру зростаючого впливу профспілок і втручання держави у взаємини роботодавця та робітника на початку ХХ століття з'явилися необхідність

покращення об'єктивних умов праці робітників (підвищення оплати праці, облік робочого часу, пенсійне забезпечення, пільги та інші компенсації пов'язані з виробничими травмами), з'явилися обов'язкові системи соціального страхування, компенсацій по безробіттю, обмеження, пов'язані з тривалістю робочого дня, умовами праці, тощо.

У Великобританії, під тиском профспілкового руху, починаючи з 1802 року, з'явилися перші фабричні закони:

– у 1833 року задля запобігання хронічній перевтоми та покращення здоров'я робітників, законом було створено спеціальну професійну інспекцію, основним завданням якої було встановлення обмежень на роботу в текстильній промисловості дітей і молодих людей [164];

– у 1840 році Королівська комісія опублікувала свої висновки про стан умов для працівників гірничодобувної промисловості, в результаті чого був прийнятий «Закон про шахти» 1842 року, яким було затверджено інспекцію з безпеки вугільних шахт [137];

– у 1883 році Отто фон Бісмарк вперше в світі запровадив закон про соціальне страхування і закон про компенсації [96].

В межах соціально-конфліктологічного підходу концепція трудової, а разом з нею і професійної діяльності, у зв'язку зі зміною контексту суспільних відносин, зазнали деяких істотних змін. Від важкої праці, як вимушеної необхідності в контексті капіталістичного господарювання і боротьби профспілок за права і свободи працівників до напруженої праці на благо суспільства в межах комуністичних ідеалів, де важка праця на межі своїх можливостей, націлена на досягнення комуністичних ідеалів, ставала найвищою цінністю.

Ідея подолання, надзусилля, боротьби і напруги була характерна для всього цього періоду, проте в різному ідейному контексті інтерпретувалася по-різному.

К. Маркс наполягав на тому, що вільна праця – не розвага, а інтенсивна напруга і саме праця сама по собі є найвищою цінністю, бо саме завдяки праці людство змінюється. У працях К. Маркса і Ф. Енгельса сформульовано тезу, що людина є результатом власної праці [42].

З новою концепцією праці тісно пов'язаний підхід «трудове здоров'я» (occupational health), спочатку заснований на ідеї впровадження санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних стандартів, спрямованих на створення більш сприятливих і безпечних умов праці. Однак з часом його вплив поширився і на психічне здоров'я робітників.

В межах цього підходу професійна діяльність сприймається як праця в марксистському розумінні цього слова діяльність вимушена і яка веде до втоми та інших негативних проявів. Головним завданням підходу «трудове здоров'я» – є поліпшення гігієнічних аспектів праці та профілактика здоров'я працівників: зниження робочого стресу та попередження передчасного професійного вигорання.

Основними методами цього підходу були поліпшення об'єктивних умов праці, зниження виробничого травматизму, вжиття заходів щодо охорони праці, а також зменшення кількості робочих годин і трудових днів, безкоштовне медичне обслуговування, організація здорового дозвілля і відпочинку, участь в культурно-просвітницьких заходах.

Сучасні прихильники напряму «трудове здоров'я» орієнтуються на безпеку праці, фізичне здоров'я працівників та їх психологічне благополуччя, але під благополуччям вони розуміють зменшення негативних психічних станів працівників, таких як депресія, стрес, тривога, вигорання, перевантаження, стрес, втому тощо. Вони вважають, що зниження стресу та інших негативних станів співробітників позитивно вплине на стан їхнього психологічного благополуччя на роботі (Л. Тетрік, Дж. ЛаРокко, К. Сміт, Д. Камінштейн, Р. Макадок, К. Данна,

Р. Гріффін, Ч. Паркер, Б. Балтес, С. Янг, Дж. Хафф, Р. Альтман, Х. Лакост, Дж. Робертс, В. Паньковець, К. Фрітс, С. Соннентаг) [242; 231; 122; 208; 49; 145].

Автори концепції професійного вигорання прямо пов'язують появу цього феномену з переходом до індустріалізації в Європі і Америці в кінці 19-го – початку 20-го століття і втратою переживання професії як «покликання», та розглядають її в межах негативістського підходу «трудова здоров'я».

Критикуючи даний підхід, представниця гуманістичного напрямку психології К. Ріфф (1995) вказує, що концепція «трудова здоров'я» не дає нормального, визначення професійного благополуччя: людина вважається психічно здоровою, якщо вона не страждає від тривоги, депресії або інших психологічних симптомів [219]. Таку ж думку висловлювали й інші дослідники (Г. М. Штрейцер, К. Саткліфф, Дж. Д. Даттон, С. Соненшайн і А. М. Грант), стверджуючи, що відсутність негативного досвіду не означає, що люди мають сильне переживання благополуччя [234].

Дійсно, зниження стресу і вигорання не обов'язково призводить до психологічного благополуччя, однак в межах марксистської моделі такого поняття як благополуччя ще не існувало, оскільки праця по суті своїй діяльність вимушена незалежно від того, чи працює людина на капіталіста або ж на благо суспільства.

1.2.3. Гедоністичний підхід

Філософські витоки гедоністичного (утилітаристсько-технократичного) підходу беруть свій початок в працях Платона, Ф. Бэкона, Ієремія Бентама, Джона Стюарта Мілля, А. Сен-Симона, Т. Кампанели та М. Вебера. Також пов'язані вони з іменами видатних вчених: І. Павлова, Джон Б. Уотсона, Б. Ф. Скіннера, представниками школи наукового управління (Ф. Тейлор, Ф. Гілбрет, Л. Гилбрет, Г. Емерсон, Г. Форд, Г. Гантт) та з школою людських відносин (Е. Мейо, К. Арджиріс, Р. Лайкерт, Д. Мак-Грегор, Ф. Герцберг).

Наприкінці XIX – початку XX століття крім шкіл «наукового управління» та школи людських відносин, основи науки про управління поведінкою закладалися фізіологами, психологами і генетиками. Рефлекторна теорія І. П. Павлова, паралельно з зоопсихологією і експериментами над тваринами Едварда Лі Торндайка, Конрада Лоренца і Ніколаса Тінбергена, а також дослідженнями інстинктів і поведінки людини Вільяма Мак Дугалл, стали основою нового більш механістичного напрямку поведінкової психології.

Цьому культурно-історичному періоду характерна кардинальна зміна ракурсу розгляду благополуччя особистості. Якщо в соціально-конфліктологічному підході щастя і благополуччя розглядалося в негативному ключі, як відсутність негативних симптомів, то в технократичній моделі – як стан гедоністичної задоволеності (розрядки внутрішньої напруги), саме тому цей підхід одержав назву гедоністичного.

Саме в цей період з'являється цілий пласт психологічних теорій пов'язаних з мотивацією і задоволеністю працівників (задоволеність роботою): теорія афекту Є. Локка (1976), теорія Ф. Герцберга (1967), модель характеристик роботи Дж. Хекмана та Г. Олдхема (1980), теорія неспівпадіння Е. Хіггінса (1987), теорія справедливості Р. Гусемана, Дж. Д. Хетфілда та Е. Міля (1987), диспозиційний підхід Т. Джуджа, Є. Локка та К. Кэти (1997) тощо.

Послідовники підходу «задоволеність роботою» орієнтовані на суб'єктивну оцінку працівника його існуючого емоційного стану, пов'язаного з роботою (афективна задоволеність роботою) та когнітивного (когнітивне задоволення роботою) співвідношення умов праці та особистих професійних очікувань (К. Клегг, Т. Волл, Е. Дінер, Е. Сух, Р. Лукас, Х. Сміт, Т. Райт, Р. Кропанзано) [251; 134; 260; 200] та вважають, що задоволеність є важливим чинником продуктивності праці (А. Бріф, П. Спектор) [111; 233]. Вони визначають професійне благополуччя як задоволення чи незадоволення особи організацією

та умовами праці, такими як: заробітна плата, можливості кар'єрного зростання, складність робочих завдань тощо (П. Сміт, Л. Кендалл, К. Хулін, Е. Локк, Т. Джудж, Р. Клінгер) [232; 172; 171].

Однак цей чисто ситуативний підхід не бере до уваги внутрішні професійно-особистісні та індивідуально-особистісні чинники, такі як: професійна ідентичність, затребуваність і професійна мотивація, а також оптимізм, локус контролю, самоефективність та інші аспекти, вплив яких було відзначено представниками евдемоністичного підходу (К. Ріфф, Р. Райан, Е. Десі, В. Шауфелі, А. Баккер, Д. О. Леонтьєв, Ф. Лютанс, Ю. М. Швалб, О. В. Чуйко, Г. К. Радчук, Г. К. Юрчинська, І. В. Данилюк, А. Б. Коваленко, Н. В. Волинець, Л. З. Сердюк, В. М. Духневич, Н. В. Піковець, Т. В. Данильченко) [219; 216; 222; 88; 84; 85; 60; 61; 91; 92; 67; 68; 16; 33; 34; 35; 36; 10; 11; 20; 56].

Також відзначимо поняття «суб'єктивне благополуччя на робочому місці», вперше запропоноване Е. Дінером. Дослідження Е. Дінера стали основою для появи «афективного благополуччя» як однієї з важливих складових професійного благополуччя [252; 253].

Відомою адаптацією теорії суб'єктивного благополуччя до робочого середовища стала модель «задоволеності працею» Т. Ю. Іванової та співавторів [26]. Модель дозволяє відстежувати задоволеність співробітників різними аспектами організації та умовами праці.

Незважаючи на багатоконпонентну структуру, практично всі технократичні моделі зводяться до задоволення організацією і умовами роботи.

1.2.4. Екологічний підхід

Екологічний підхід розглядає культуру людини в контексті адаптації живих видів до змін у земній біосфері та ландшафті, під впливом сонячної активності. При такому підході людина, її погляди, мотиви та соціальна поведінка розглядаються як форма існування живої матерії (за В. І. Вернадським), а

суспільство – як живий організм, вплетений у складну систему біосферних процесів.

Сучасна екологічна криза механістичного підходу до соціально-політичного та економічного устрою світу була усвідомлена в світі в середині 1960-х років. Споживацьке ставлення до природних ресурсів було визнано основним чинником майбутньої екологічної катастрофи. Екологічна криза стала основою для перегляду механістичних поглядів, зміщення ціннісних орієнтацій і появи нової екологічно орієнтованої філософії, яка породила цілий пласт політичних рухів («екологічний рух» або «рух зелених»).

Екологічний ракурс розгляду місця людини в світі став логічним продовженням ідей закладених Ж. Б. Ламарком, К. Е. Ціолковським, А. Л. Чижевським, В. І. Вернадським, Л. Гумільовим, Е. Бауером, І. Пригожиным та іншими вченими, які досліджують вплив сил природи на соціальну поведінку.

Так наприклад, А. Л. Чижевський виявив сильний вплив процесів, що відбувалися на сонці, на живі організми, психічні та соціальні процеси. Революції, війни, епідемії та інші соціальні процеси виявилися детермінованими природою.

В. Вернадський вперше висловив основні принципи функціонування живих організмів, в тому числі, що стосуються соціальної організації суспільства. Він стверджував, що кожен організм може існувати тільки за умови постійного тісного зв'язку з іншими організмами і неживою природою, а також, що життя з усіма її проявами безперервно виробляє найсильніші зміни на нашій планеті і є сама по собі причиною змін біосфери.

Ці ідеї заклали ракурс розгляду соціальних процесів в більш широкому екологічному контексті, де професійна діяльність людини з необхідністю повинна була враховувати не механістичні ідеали продуктивності і ефективності організації праці, але, перш за все, довгострокові наслідки діяльності підприємств

в аспекті збереження здоров'я наступних поколінь та адаптації людини до навколишнього середовища.

Знайти своє місце в світі – чудова метафора, що найбільш повно розкриває ставлення екологічного підходу до щастя людини. Відповідно до принципу стійкості Ле Шательє, будь-яке суспільство повинно знаходитися в стані постійного динамічного рівноваги, коли внутрішні процеси компенсують зовнішні впливи.

Благополуччя в цьому контексті розглядається як стан внутрішньої і зовнішньої гармонії (рівноваги) людини і природи, яка досягається завдяки узгодженості життя з макро- і мікропроцесов, що впливають на людину, а також підтримкою балансу між різними аспектами особистого та професійного життя, активною участю в програмах соціальної відповідальності, взаємодопомоги, екологізації виробництва, підтримки здорового способу життя.

Щастя в даному випадку трактується як «гармонія» або як стан балансу різних сфер життєдіяльності: економічної, політичної, соціальної, екологічної, біологічної, культурно-інформаційної, духовно-моральної та екологічної.

Н. М. Хащенко під екологічним благополуччям розуміє ступінь поінформованості і розуміння людиною вирішальної ролі навколишнього середовища в його індивідуальному благополуччі, осмислення того, що люди є частиною навколишнього середовища, що наслідки діяльності людини завжди відображаються на його довкіллі [81].

Професійне благополуччя в рамках екологічного підходу розуміється як якість трудового життя, яке виражається в ступені професійної затребуваності людини і її інтеграції в професійне співтовариство. Професійна затребуваність в даному контексті розглядається як підтвердження важливості професійних результатів для оточуючих, як індикатор оптимального рівня професійної адаптації.

Усвідомлення людства як частини природи пов'язано з почуттям солідарності і бажанням взаємодопомоги, що проявляється в прагненні компаній враховувати потреби людей з особливими потребами, індивідуально підходити до фізичних і розумових навантажень співробітникам, створювати умови праці максимально наближені до тих, до яких звик кожен співробітник. Все це – елементи екологічного підходу до підтримки професійного благополуччя.

В екологічному підході праця стає потребою і не вимагає додаткових стимулів, крім почуття причетності до великого організму природи. Людина працює не для того, щоб заробити гроші, а тому що їй хочеться жити, бути причетною до інших людей.

Одним з проявів екологічного благополуччя є посилення соціального капіталу, як здатності громадських груп за рахунок солідарності і внутрішньогрупової довіри досягати загальногрупових цілей.

У цьому сенсі основними методами впливу на професійне благополуччя є підвищення солідарності і внутрішньогрупового довіри до організації через участь компанії в програмах корпоративної соціальної відповідальності, екологічних заходах та підтримці цінностей сталого розвитку.

Зазначимо, що в останні роки з'являються тенденції поєднувати різні концепції професійного благополуччя, що також є проявом екологічного підходу, а саме балансу різних аспектів життя людини. Зокрема, модель професійного благополуччя А. Балдчуна [104], поєднала в собі моделі: емоційного, соціального, когнітивного, професійного, особистісного та психосоматичного благополуччя.

1.2.5. Евдемоністичний підхід

Приблизно в 50-х – 60-х роках ХХ століття в Європі почав формуватися новий підхід, який розглядає людину в контексті його індивідуальних смислів і призначення. Ідеологами цього підходу стали: А. Маслоу, В. Франкл, К. Роджерс,

Г. Олпорт, Р. Мей, Ш. Бюлер, Д. Бьюдженталь, С. Джуард, Е. Шостром, Ханс - Вернер Гессманн, Ф. Перлз та інші.

Основним об'єктом дослідження гуманістична психологія вибрала особистість людини, що прагне до саморозкриття свого внутрішнього потенціалу. Основними предметами аналізу є: вищі смисли, мотиви, цінності, самоактуалізація, творчість, любов, свобода, відповідальність, автономія, психічне здоров'я, міжособистісне спілкування.

Одним з найбільш популярних течій гуманістичного напрямку в психології є позитивна психологія (М. Селігман, М. Чіксентміхай, Д. О. Леонт'єв та інші).

Якщо екзистенційні теорії гуманістичної психології займали щодо наукового методу швидше критичну позицію, і залишалися швидше теоретиками, то сучасна позитивна психологія, зайнялася науковим вивченням евдемоністичного щастя людини і методів його досягнення.

Мартін Селігман, один з засновників позитивної психології, визначає 3 аспекти щастя:

- приємне життя повне задоволень і приємних емоцій (гедоністичні благополуччя);
- евдемонічний потік , залученість і захопленість життям (роботою, сім'єю, спілкуванням з друзями, громадською діяльністю тощо);
- осмисленість життя, як переживання себе причетним до чогось більшого, ніж ти і пошуку свого призначення.

Згідно з дослідженнями М. Селігмана останні два аспекти є найсильнішими чинниками евдемоністичного благополуччя людини. Жити залучено і осмислено – ідеал представників позитивної психології.

У гуманістичній психології склалася традиція об'єднувати гуманістичні психологічні концепції щастя під терміном евдемонія. Евдемонія – специфічний вид позитивного переживання, пов'язаного з пізнанням людиною самої себе і

саморозкриттям її внутрішнього потенціалу, реалізацією призначення. Згідно з цим підходом, всі блага, яких досягає людина, що переслідує мету саморозвитку, викликають довготривале переживання щастя.

Евдемоністичні ідеї відображаються в багатьох сучасних теоріях особистості, що належать до гуманістичного або екзистенціального напрямку. Наприклад, в концепції «повністю функціонуючої особистості» К. Роджерса, в теорії «особистісної ідентичності» Е. Еріксона, теорії «особистісної виразності» А. Уотермана, теорії «психологічного благополуччя» К. Ріфф, теорії «автентичного щастя» М. Селігмана, і теорії потоку М. Чіксентміхай.

Найбільш відомий гуманістичний психолог нашого часу М. Чіксентміхай з'ясував, що люди переживають велику задоволеність життям і самими собою, якщо в них є можливість займатися улюбленою справою. Він назвав стан, в якому результати відповідають прагненням, здібностям і очікуванням особистості, – «переживанням потоку». Особистість, яка відчуває переживання потоку, досить часто ідентифікує себе з «щасливою людиною».

Численні дослідження психологічного благополуччя підтверджують існування таких змінних, як «сенс життя», «особистісне зростання», «зрілість особистості». Відзначимо, що «зрілість» в гуманістичній парадигмі синонімічна благополуччю і проявляється в наявності певного набору психологічних рис або особистих якостей.

Саме такий підхід став основою теорії психологічного благополуччя К. Ріфф, моделі соціального благополуччя К. Кейеса та евдемонічної моделі самодетермінації Р. Райана і Е. Дісі (2000).

К. Ріфф вважає, що людина психологічно благополучна лише тоді, коли має деяку міру вираженості певних особистісних характеристик: наявність цілей в житті, позитивних стосунків з оточуючими, переживання особистісного

зростання, компетентності в комунікації з оточуючими, самоприйняття і автономії.

На підставі аналізу соціальних зв'язків особистості К. Кейес розробив гуманістичну модель соціального благополуччя. Він ввів поняття соціального благополуччя як єдності таких компонентів: соціальної інтеграції (якість відносин з суспільством і груповими нормами, що виражається в почутті спільності з іншими, приналежності до групи); соціального внеску (переконаність у власній цінності для суспільства і можливості привнести важливий внесок в його розвиток); соціальної послідовності (розуміння основних принципів організації суспільства і закономірностей його функціонування); соціального прийняття (прагнення приймати інших, довірливо взаємодіяти зі світом); соціальної актуалізації (переконаність в позитивному перебігу процесу розвитку суспільства).

Окремо відзначимо модель, яка стоїть на межі гедоністичного та евдемоністичного підходів, – модель базових психологічних потреб Р. Райана і Е. Дісі, розроблену в межах теорії самодетермінації. Вона постулює існування трьох культурально незалежних потреб людини, а саме потреб в автономії (прагнення до самостійного самоздійснення, бажання бути джерелом всіх подій свого життя), компетентності (прагнення узгоджувати свою діяльність з особистісним сенсом цієї діяльності), пов'язаності з іншими людьми (прагнення встановлювати і підтримувати відкриті і довірчі соціальні стосунки). Межа пролягає в розумінні змісту основних конструктів теорії та їх зв'язку з благополуччям: якщо благополуччя сприймати як задоволення базових психологічних потреб, то теорія зміщується в бік гедоністичного підходу, якщо як здатність індивіда до здійснення і переживання екзистенційного вибору, то евдемоністичного підходу.

Сучасні евдемоністичні дослідження професійного благополуччя найчастіше зводяться до адаптації моделі психологічного благополуччя К. Ріфф до професійного контексту (П. Варр, Дж. Ван Хорн, Т. Таріс, В. Шауфелі, П. Шреурс, М. Шульц, К. Рут), але практично всі вони не враховують вплив організаційно-контекстних чинників.

Те, що притаманно для загального благополуччя, виявляється недостатнім для оцінки професійного благополуччя. У професійній сфері вступає в силу так званий «психологічний контракт» [99; 213; 120] – неявна система взаємних очікувань і уявлень між працівником і роботодавцем. Це означає, що при оцінці професійного благополуччя необхідно враховувати не тільки внутрішню організацію особистості, а й зовнішні умови: організація і умови праці.

Тому пошуки оптимальних евдемоністичних моделей професійного благополуччя досі тривають.

1.3. Аналіз наукових досліджень професійного суб'єктивного благополуччя

Інтерес психологів до проблеми задоволеності роботою і якості робочого життя історично пов'язаний з Хотторнським експериментом, що був проведений групою дослідників під керівництвом Елтона Мейо на виробництві «Вестерн Електрикс» в США в період з 1924 по 1932 рік. У результаті експериментів було доведено, що соціально-психологічний клімат надає більший вплив на продуктивність, ніж технічні аспекти виробничого процесу [195].

Взагалі кажучи, гіпотеза Е. Мейо, що «щасливі» працівники демонструють вищий рівень продуктивності, була операціоналізована в більшості дослідів шляхом співвіднесення самооцінки задоволеності роботою і продуктивності. Для багатьох дослідників (Ф. Герцберг, В. Врум, Д. Шваб, Л. Каммінгс, Е. Локк, М. Петті, Г. Макгі, Дж. Кавендер, М. Яффальдано, П. Мучинський),

задоволеність роботою і щастя (баланс позитивного та негативного афекту) стали тісно пов'язані один з одним, але не тотожними [158; 250; 226; 188; 209; 165].

У 1934 році, Р. Урброк запропонував новий науковий конструкт «задоволеність роботою» та вперше використовував методи вимірювання задоволеності у заводських працівників [245]. Також, у 1935 році, Р. Хоппок провів дослідження, зосереджене на задоволеності працівниками характером роботи, стосунками з колегами та керівництвом [161]. Як відзначає Дональд Супер, задоволеність роботою у 1939 році стала найважливішим результатом успішного планування кар'єри [239].

Отже, перші психологічні дослідження професійного суб'єктивного благополуччя почалися саме в межах гедоністичного підходу з вимірювання задоволеності роботою.

Найвідомішою теорією задоволеності роботою є теорія афектів Едвіна А. Локка (1976). Визначаючи поняття «задоволеність роботою», спочатку Едвін Локк вважав, що задоволеність роботою є приємним позитивним емоційним станом, який виникає в результаті оцінки своєї роботи або власного досвіду роботи. Але надалі його погляди були змінені та він почав вважати, що задоволеність роботою є результатом її оцінки, як засобу задоволення важливих потреб індивіда [188; 50]. Тобто, професійна мотивація впливає на задоволеність від роботи.

Тісний взаємозв'язок задоволеності роботою з потребами особистості також визначали В. А. Ядов і А. А. Кіссель. Вони вважали задоволеність роботою наслідком адаптації працівника до умов праці та оцінкою ступеня задоволення особистісних потреб, які працівник бажає задовольнити в професійній діяльності [94].

Зазначимо, що суто гедоністичний підхід розуміння професійного благополуччя був у тренді практично до кінця 80-х років ХХ сторіччя.

Приблизно з 70-х років завдяки дослідженням Х. Кентріла, М. Бредбурна, Е. Дінера та інших дослідників, проблема задоволеності роботою узагальнюється до проблеми задоволеності життям та починає розглядатися як підмножина конструкту «задоволеність життям» (Е. Дінер, 1984), який визначає індивідуальний рівень щастя та є мірою того, як люди оцінюють своє життя (Е. Дінер, 1984; 1999).

Саме з цього моменту почали з'являтися нові підходи та моделі загального психологічного К. Ріфф (1986), суб'єктивного Е. Дінер (1984) та професійного благополуччя. Найбільше на цей процес вплинули праці М. Бредбурна, Е. Дінера та К. Ріфф. Вони почали досліджувати переживання щастя та стан благополуччя поза межами робочого контексту, але застосовували принципово різні підходи гедоністичний та евдемоністичний.

Вже згодом почався зворотний процес, та надбання дослідників загального психологічного (К. Ріфф) та суб'єктивного (Е. Дінер) благополуччя стали фундаментом для розробки більш складних моделей професійного благополуччя.

Так, наприклад, у 90-ті роки ХХ сторіччя поряд з задоволеністю роботою, з'явилися ще два підходи – «якість трудового життя» та «професійне благополуччя».

«Якість трудового життя» спочатку розглядався як один з компонентів загальної якості життя та згодом став самостійним напрямом (з явними ознаками екологічного підходу, пов'язаного з балансом між різними сферами життя), який поєднав компоненти з різних моделей професійного благополуччя, пов'язаних з такими напрямками, як: професійне здоров'я, задоволеність роботою, психологічне благополуччя, теорія базових психологічних потреб та інші (Дж. Хакмен, Г. Олдхем, Дж. Тейлор, П. Мірвіс, Е. Лоулер, V. Баба, М. Джамаль, М. Сіргі, Д. Ефраті, П. Зігель, Д. Лі, Н. Елліс, А. Помплі) [151; 241; 199; 102; 230; 140].

Характерною ознакою цього періоду є те, що задоволеність роботою, афективне благополуччя та деякі компоненти професійного здоров'я були включені як елементи в ці моделі.

Нині підхід «якість трудового життя» почав відходити від ідеї балансу як критерію екологічного благополуччя та приділяє більшу увагу впливу різних характеристик робочого середовища на суб'єктивне благополуччя (Е. Дінер) чи неблагополуччя (обидва аспекти є окремими компонентами більшості моделей напрямку «якість трудового життя»).

Характерно, що практично всі моделі «професійного благополуччя» намагаються застосувати модель психологічного благополуччя К. Ріфф для вимірювання загального благополуччя у професійній сфері.

Тобто «якість трудового життя» більшою мірою стосується гедоністичного, а багатокомпонентні моделі «професійного благополуччя» – евдемоністичного підходів.

Повертаючись до сучасного розуміння гедоністичного напрямку, пов'язаного з «задоволеністю роботою», треба зазначити, що у науковій літературі визначається кілька теорій щодо її детермінант. Ці теорії можуть бути вільно віднесені до однієї з трьох категорій [171]:

- ситуаційні (контекстні) теорії припускають, що задоволеність роботою залежить від характеру роботи або інших аспектів навколишнього середовища;

- диспозиційні підходи припускають, що задоволеність роботою залежить від особистості, її характеру та психологічного складу;

- інтерактивні (особистісно-ситуативні) теорії припускають, що задоволеність роботою залежить від взаємодії ситуативних і особистісних чинників.

Прикладом ситуаційного (контекстного) підходу є двофакторна теорія Фредеріка Герцберга, також відома як мотиваційно-гігієнічна теорія, яка

намагається пояснити задоволення і мотивацію на робочому місці [158]. Ця теорія стверджує, що задоволеність і незадоволеність обумовлені різними чинниками – мотиваційними і гігієнічними, відповідно. Мотивація працівника до роботи є постійною і пов'язана з задоволеністю роботою.

Гігієнічні чинники або чинники рівня «незадоволеності» перешкоджають виникненню розчарування у праці та включають у себе аспекти робочого середовища, такі як: стиль керівництва, управлінська політика організації, заробітня плата, умови праці, міжособистісні стосунки, соціальний статус працівника, гарантії збереження роботи, вплив трудового процесу на особисте життя члена організації [152].

Водночас як модель Ф. Герцберга ініціювала багато досліджень, вченим так і не вдалось достовірно її довести. Теорія не враховує індивідуальні відмінності та, навпаки, прогнозує, що всі співробітники будуть реагувати аналогічним чином на зміни в мотивуючих / гігієнічних чинниках [152]. Нарешті, модель була піддана критиці в тому, що вона не визначає, як ці чинники повинні бути виміряні [152].

Іншим прикладом ситуаційного підходу є модель «модель характеристик роботи» [151; 152], яка стверджує, що умови праці, які мотивують працівника, ведуть до вищого рівня задоволеності роботою. В межах цієї моделі визначають 5-ть основних характеристик роботи: різноманіття навичок; розуміння складності завдань, можливість побачити свою роботу від початку до кінця; значимість завдань; автономія способів виконання; наявність зворотного зв'язку внутрішнього або зовнішнього.

Відповідно до цієї теорії, робота, яка забезпечує ці основні характеристики, дає більше задоволення і мотивації, ніж робота, яка не забезпечує ці характеристики. Конкретніше, визначається, що ключові характеристики роботи ведуть до трьох найважливіших психологічних станів – осмисленість,

відповідальність і розуміння результатів, які, в свою чергу, призводять до позитивних наслідків, наприклад, задоволеності роботою [171].

Зазначимо, що «модель характеристик роботи» спочатку була розроблена як чисто ситуативна модель, але вона не могла пояснити, чому за однакових умов праці різні працівники мають різну мотивацію та рівень задоволеності роботою. Тому до концепції її автори додали гуманістичну концепцію зростання (потреба особистого розвитку) як посередника між внутрішніми характеристиками роботи і задоволеністю роботою [171].

Диспозиційний підхід, на відміну від ситуаційного, передбачає, що люди розрізняються за їхньою схильністю бути задоволеними своєю роботою, іншими словами, задоволення від роботи якоюсь мірою – індивідуальна риса [236]. На користь диспозиційного підходу свідчать деякі непрямі дослідження, наприклад Б. Став та Дж. Росс визначили, що вимір задоволеності роботою був стабільним більш, ніж 5 років (2 роки – 0,42; 3 роки – 0,32; 5 років – 0,29). Вони показали, що задоволеність роботою є стабільною навіть якщо працівник змінив двох роботодавців за 5 років. А також, що первісна задоволеність роботою є важливим чинником чинної задоволеності роботою, ніж зміни в оплаті праці чи статусі [235].

Такий результат вимагає більш точного розуміння поняття «первісна задоволеність роботою» та відмежування понять, позначаючих «задоволеність професійним вибором» (відповідність професії власним можливостям та якостям особистості) та «задоволеності роботою» в сенсі її організації та умов праці.

Дослідження впливу афекту на задоволеність роботою виявили, що негативний афект сильніше впливає на задоволеність роботою, ніж позитивний [244]. Дуже цікавий результат, але він вимагає чіткого розмежування емоційних станів та їх впливу на задоволеність роботою, а також чіткого розуміння контекстів, щодо яких емоції виникли. Так, наприклад, наявність невеликого

конфлікту з керівництвом чи колегами по роботі, незважаючи на наявність позитиву в роботі та тривалі професійні успіхи, може дуже сильно впливати на суб'єктивну оцінку досліджуваними власної задоволеності роботою.

Моделлю, яка звузила сферу охоплення диспозиційного підходу, стала модель «ядерної самооцінки», яку запропонував Т. Джудж [172]. Цей конструкт визначає власну диспозицію працівника щодо задоволеності роботою: самооцінка, загальна самоефективність, локус контролю, нейротизм. Ця модель стверджує, що більш високий рівень самооцінки і загальної самоефективності, а також внутрішній локус контролю та більш низький рівень невротизації ведуть до підвищення задоволеності роботою [172].

Дійсно висока самооцінка та наявність окремих рис особистості (внутрішньо-особистісні чинники) є підґрунтям задоволеності роботою, але лише в сенсі позитивного ставлення до професії та задоволеності професійним вибором. Тому при застосуванні конструкту «задоволеність роботою» треба чітко розмежовувати його зміст, інакше може вийти плутанина в розумінні того, про що саме йдеться у дослідженні.

Так, наприклад, дослідженню впливу внутрішньо-особистісних чинників на задоволеність роботою, в сенсі задоволеності організацією та умовами праці Л. Мойніхан [201]. Вона дослідила зв'язок задоволеності роботою та інших аспектів організаційної прихильності (емоційних, когнітивних та поведінкових) з різними чинниками, такими як: наміром піти з роботи, активністю з пошуку роботи, продуктивністю праці і ефективністю керівництва. Дослідниця припускає, що здатність організації досягти своїх цілей частково залежить від внутрішньоособистісних чинників (таланту і зусиль його виконавчого персоналу), а також довела наявність сильного прямого зв'язку задоволеності роботою з продуктивністю та лідерством [201].

Гіпотеза щодо впливу внутрішньоособистісних чинників на задоволеність роботою підтримується також результатами А. Бандури. Коли люди вважають себе неефективними, вони, ймовірно, не прикладають зусиль, які забезпечують можливості для зростання. І навпаки, коли люди розглядають своє оточення, як гармонійно сформоване щодо важливих для них характеристик роботи, вони мотивовані, щоб повною мірою бути ефективними, що, в свою чергу, підвищує ймовірність їхнього успіху та задоволеності [185].

Основне припущення, що лежить в основі наступного «особистісно-ситуативного» підходу, є те, що зв'язок між змінними (наприклад, потреби або цінності), а також індивідуальні і організаційні результати залежать від різних характеристик роботи або організації в цілому [181; 185].

Зокрема, Д. Анабі досліджувала три компоненти, що впливають на благополуччя: особистісні риси, професійні характеристики і професійний баланс та частково підтвердила гіпотезу, що професійні характеристики виступають посередниками між особистісними рисами і благополуччям в професійному середовищі. Під благополуччям вона мала на увазі суб'єктивне благополуччя (Е. Дінера), застосоване до професійного контексту [97].

У межах особистісно-ситуативного підходу слід виокремити теорію неспівпадіння Е. Т. Хіггінса. Поняття теорії неспівпадіння пояснює джерело тривоги і пригніченості [160]. Працівник, який не виконує своїх зобов'язань, відчуває почуття тривоги і провини, а також пригніченість через те, що не в змозі досягти своїх професійних прагнень. Якщо працівник виконує свої обов'язки, то винагорода може бути емоційною, наприклад, похвала або любов. Коли людина не отримує емоційної нагороди, вона починає переживати зневіру, розчарування, або навіть депресію [160].

Одним з різновидів теорії неспівпадіння стала ціннісно-перцептивна теорія Е. А. Локка. Він стверджував, що особистісні цінності визначають те, що буде

задовольняти на роботі [171]. Грунтуючись на цій концепції, К. Хулін та Т. Джудж зазначили, що сучасне та максимально наближене до поняття «благополуччя особистості», визначення поняття задоволеність роботою, що включає в себе багатовимірні психологічні відповіді про роботу, і що ці особисті реакції мають когнітивний (ціннісний), афективний (емоційний) і поведінковий компоненти [162]. Саме такий підхід став найбільш поширений в дослідженнях задоволеності роботою [171].

Нині задоволеність роботою включено до багатьох моделей професійного благополуччя як окремий компонент. К. Данна та Р. Гріффін [122] вважають задоволення роботою центральною темою професійного благополуччя. Вони стверджують, що загальне психологічне благополуччя складається з благополуччя в контексті роботи (професійне благополуччя) та поза її межами (психологічне благополуччя).

Дослідники напрямку професійного здоров'я (гігієнічний підхід) стверджують, що використання оцінки задоволеності роботою є недостатнім для визначення професійного здоров'я. Інші дослідники відзначають, що задоволеність роботою не є достатньою навіть для визначення емоційного аспекту професійного благополуччя. Зокрема, донині немає чіткого розмежування конструктів задоволеність роботою та залученість до роботи [222].

Так, Т. Ю. Іванова пропонує вважати залученість до роботи підмножиною та емоційним наслідком задоволеності роботою, а останню розглядати за аналогією з задоволеністю життям Е. Дінера [26]. Т. Райт, Р. Кропанцано, П. Денні та Г. Молін вважають, що задоволеність роботою – це є перш за все когнітивна оцінка [261]. Р. М. Шаміонов визначає задоволеність роботою як емоційно-оцінне ставлення особистості або групи до роботи і умов її перебігу та розглядає її як суб'єктивне благополуччя в професійній сфері [86].

Дуже важливим для розуміння професійного благополуччя став підхід Е. Дінера «суб'єктивне благополуччя на робочому місці». Незважаючи на те, що він поєднував емоційний та когнітивний компоненти, його підхід суб'єктивного ставлення особистості до різних аспектів своєї роботи почав розроблятися багатьма дослідниками як суб'єктивне (гедоністичне) благополуччя в професійній сфері.

Е. Дінер визначає суб'єктивне благополуччя на робочому місці як задоволеність роботою, часті позитивні емоції та нечасті негативні емоції. Співробітники, які переживають в основному негативні емоції на роботі, можуть страждати від вигорання або трудоголізму.

Саме дослідження Е. Дінера стали підґрунтям для відокремлення емоційного чи афективного благополуччя (емоційного благополуччя), як одного з важливих компонентів деяких можелей професійного благополуччя.

Треба зазначити, що афективне благополуччя вивчалось багатьма вченими в контексті досліджень задоволеності роботою, депресії і вигорання [240]. Цей компонент вважається найпоширеним серед науковців. Так, наприклад, П. Варр включає афективне благополуччя в свою модель професійного благополуччя [252].

Детальніший підхід до афективного благополуччя розкривають дослідження пов'язані з структурою емоцій і настрою (Дж. Рассел, Дж. Штайгер, М. Зевон, А. Теллеген, Д. Уотсон, К. Деніелс) [215; 264; 257; 121].

Так, автори В. Шауфелі та А. Баккер запропонували шкалу «залученість в роботу» як протилежності конструкту вигорання [222]. Автори визначили, що залученість і вигорання є протилежними конструктами пов'язаними з благополуччям у професійній сфері. Оскільки К. Маслач та М. П. Лейтер визначають вигорання з точки зору виснаження, цинізму і зниження професійної ефективності, то залученість характеризується: енергією, включеністю чи

відданість справі та поглиненість. Вимірювання вони також спростили, визначивши, що протилежний шаблон підрахунку очок за трьома аспектам вигорання (опитувальник вигорання К. Маслач) передбачає залученість до роботи.

Повертаючись до напрямку «якість трудового життя», з найбільш відомих його моделей можна виокремити наступні: модель характеристик роботи Дж. Хекмана, Г. Олдхема; модель вимог і контролю Р. Карасека; модель робочих вимог і ресурсів А. Б. Баккера; модель дисбалансу зусиль і підкріплення І. Зіґріста [168].

Незважаючи на відмінності, всі описані моделі припускають наявність лінійного зв'язку між характеристиками роботи і параметрами професійного благополуччя. Наприклад, автономія на роботі лінійно пов'язана з задоволеністю роботою: чим більше автономії працівник переживає, тим вища задоволеність роботою.

Також дослідники підходу «якість трудового життя» розходяться в своїх поглядах на структуру цього феномену [230; 256]. Наприклад, вищезгадана модель Дж. Хекмана та Г. Олдхема [151] передбачає, що висока якість трудового життя, а саме позитивний настрій та високі робочі результати (висока внутрішня мотивація, висока задоволеність роботою, висока якість виконання і низький рівень прогулів) залежать від наявності трьох «критичних психологічних станів»: переживання осмисленості роботи, переживання відповідальності за результати роботи, а також знання про результати трудової діяльності.

Дж. К. Тейлор [241] більш прагматично визначив основні компоненти якості трудового життя. Основними зовнішніми чинниками він визначив: заробітну плату, години і умови праці, а внутрішніми – поняття посадових характеристик та особливостей самої роботи. Він припустив, що залежно від типу організації та групи співробітників модель якості робочого життя може бути доповненою цілим

рядом інших аспектів, зокрема, участь працівників в управлінні, справедливість і рівність, соціальна підтримка, самовдосконалення, соціальна значущість роботи або продукту тощо.

Р. Н. Мірвіс і Е. Е. Лоулер [199] припустили, що якість трудового життя пов'язані з задоволеністю в оплаті праці, годинах і умовах праці. Вони описують «основні елементи хорошої якості трудового життя», як: безпечні умови праці, рівноправність заробітної плати, рівні можливості зайнятості, можливості для просування, можливості вчитися і рости, захист індивідуальних прав.

Модель вимог і контролю Р. Карасека вимірює рівень професійного стресу, як професійного неблагополуччя. Модель працює з трьома основними вимірами: робочі вимоги, свобода в прийнятті рішень і соціальна підтримка на роботі. Відповідно до моделі, професії, що характеризуються високими вимогами, низькою свободою в рішеннях і низькою соціальною підтримкою, мають вищий високий ризик психологічного неблагополуччя і серцево-судинних захворювань [167].

Продовженням цієї моделі стала модель вимог і контролю Дж. Джонсона та Е. Холла. Ця модель вже могла передбачати і пояснювати пов'язані з роботою стрес і мотивацію, і основна увага приділяється двом важливим аспектам: вимоги які ставить організація (обсяг роботи, швидкість її виконання, терміни виконання, розумове навантаження, координаційна навантаження, наявність конфліктуючих між собою вимог тощо) та рівень контролю організації (свобода в прийнятті рішень, можливість діяти на власний розсуд, контролювати ситуацію, мати підтримку з боку колег тощо) [167].

Модель визначає двосторонній лінійний зв'язок, а саме, що професії, які характеризуються високими вимогами (наприклад є перевантаження) і невеликою кількістю контролю (тобто обмежена автономія), викликають найсильніші стресові реакції або напругу (наприклад, фізичний або психічний

виснаження) та навпаки [167]. Також в межах моделі встановлено, що мотивація, навчання і особисте зростання буде найвищими в професіях, що характеризуються високими вимогами і високим контролем.

Лінійний зв'язок спостерігається і в моделі дисбалансу зусиль і винагороди І. Зіґріста. Досліджник вводить поняття трудового контракту та зазначає, що зусилля на роботі зворотно-пропорційні нагороді (гроші, повага, і можливості кар'єрного зростання, включаючи безпеку роботи). Модель визначає, що не може бути взаємності між працівниками та керівництвом при високих зусиллях працівників та низьких винагородах, швидше за все, виникнуть негативні емоції і стійкі відповідні реакції на стрес у працівників. І навпаки, позитивні емоції, наявність відповідних нагород підвищення благополуччя, здоров'я і виживання. Основні компоненти моделі: шкала зусилля (фізичне навантаження, тиску часу, перерви, відповідальність, надмірна праця); шкала винагороди (гроші, повага і безпека / кар'єрні можливості).

Альтернативою щодо попередніх моделей стала модель робочих вимог і ресурсів А. Б. Баккера. Модель має дуже широкий діапазон робочих умов при аналізі організацій та працівників. Хоча модель вимірює рівень професійного стресу як професійного неблагополуччя, вона включає, як негативні, так і позитивні показники благополуччя. Основними компонентами моделі є: вимоги, які ставить організація (фізичні, психологічні, соціальні, організаційні аспекти роботи які потребують зусиль – обсяг роботи, швидкість її виконання, терміни виконання, розумове навантаження, координаційне навантаження, наявність конфліктуючих між собою вимог тощо) та робочі ресурси (фізичні, психологічні, соціальні, організаційні аспекти роботи, які не потребують зусиль – можливості кар'єрного зростання, коучинг керівника, рольова ясність, автономія).

Окремо зазначимо, що деякі дослідники стверджують, що компонентний склад якості трудового життя може змінюватись залежно від професії. Так,

наприклад, С. Беарфілд [107] використовував 16 питань для вивчення якості трудового життя і відмінностей між причинами незадоволеності різних професіоналів: клерків, продавців і працівників сфери обслуговування, вказуючи, що різні проблеми, можливо, доведеться вирішувати окремо для різних груп.

На думку послідовників підходу «якість трудового життя», задоволеність роботою або незадоволеність істотно полягає в її сприйманні, а не просто відбиває об'єктивну реальність. Крім того, сприймання людини може залежати від зіставлення засвоєних ідеалів, прагнень і очікувань, наприклад, з поточним станом індивіда [186].

Щодо сучасних досліджень, то останні роки активно розвивається пошук евидемонічних моделей професійного суб'єктивного благополуччя. Практично всі його прихильники були зосереджені на застосуванні в професійному контексті модернізованих варіантів моделі психологічного благополуччя К. Ріфф [218; 220].

Серед найбільш відомих моделей даного підходу можна виокремити:

- Модель професійного благополуччя П. Варра [252; 253; 254];
- Модель професійного благополуччя Ван Хорна [246];
- Модель професійного благополуччя М. Шульц [225];
- Модель професійного благополуччя К. Рут [63].

Одним з найвідоміших підходів до вивчення благополуччя в контексті професійної діяльності є модель професійного благополуччя Пітера Варра [252; 253; 254], яка була розроблена за аналогією з моделлю психологічного благополуччя К. Ріфф і розглядає благополуччя в контексті професійної діяльності, як обумовлене її умовами та змістом. Компонентами моделі професійного благополуччя П. Варра стали: афективне благополуччя, компетентність, автономія і прагнення, а також п'ятий компонент – «інтегроване

функціонування», що відображає людину в цілому. Інтегроване функціонування може бути визначено як загальна оцінка, яка охоплює перші чотири компоненти [252].

Особливу увагу П. Варр приділяє такому компоненту, як емоційне благополуччя. П. Варр був першим, хто адаптував модель емоційного благополуччя з урахуванням контексту професійної діяльності. За аналогією з двомірною круговою моделлю емоційного досвіду Дж. Рассела [215] модель професійного емоційного благополуччя П. Варра включає в себе 3 афективних компонента: задоволення – не задоволення, комфорт – тривожність та ентузіазм – депресія.

Окремо відзначимо вклад П. Варра в дослідження впливу контексту професійної діяльності на емоційне благополуччя. Його «вітамінна теорія», яку скоріше належить до напрямку «якість трудового життя», визначає 9 – 12 ключових характеристик роботи, але на відміну від моделей якості робочого життя постулює наявність нелінійного зв'язку між характеристиками робочого середовища та рівня емоційного благополуччя [168].

При вивченні професійного суб'єктивного благополуччя дуже помітною є модель Дж. Е. Ван Хорн [246]. Спираючись на моделі П. Варра (1994) і К. Ріфф (1989), Ван Хорн розробив багатовимірну модель професійного благополуччя яка включала: емоційну, когнітивну, професійну, соціальну та психосоматичну складові: афективне благополуччя (К. Ріфф – самоприйняття; П. Варр – афективне благополуччя (тривога, депресія)); професійне благополуччя (мотивація) (К. Ріфф – особистісний ріст, мета в житті, автономія; П. Варр – прагнення, компетентність, автономія); Соціальне благополуччя (поведінку) (К. Ріфф – екологічне володіння, позитивні стосунки з оточуючими); когнітивне благополуччя і психосоматичне благополуччя [112; 240; 246].

Продовженням моделі Дж. Е. Ван Хорн є модель А. Бальдшун який запропонував 6-ти компонентну модель професійного благополуччя: емоційне, соціальне, когнітивне, професійне, особисте та психосоматичне благополуччя [104].

Окремо треба відзначити праці М. Л. Шульц та К. Рут [63; 225], які розробили на основі моделі психологічного благополуччя К. Ріфф власні моделі професійного благополуччя. Модель М. Л. Шульц розмежовує поняття: організаційний клімат, задоволеність роботою та професійне суб'єктивне благополуччя, а також виокремлює 6 компонентів професійного благополуччя: позитивні стосунки в організації, професійне самоприйняття, професійна автономність, професійні цілі, компетентність у спілкуванні з оточенням, професійний розвиток.

М. Л. Шульц відмежовує свій підхід від попередників та пропонує перероблену модель психологічного благополуччя К. Ріфф, шкали якої раніше ігнорувалися при вивченні професійного благополуччя, однак є найбільш теоретично опрацьованими і ґрунтуються на різних теоріях оптимального благополуччя людини.

Катерина Рут також розробила модель професійного благополуччя, яка спиралась на дослідження К. Ріфф. Вона запропонувала опитувальник для оцінки професійного благополуччя та визначила його 4-компонентну структуру: «Професійний розвиток» (субшкали: «Професійні цілі» та «Професійне зростання»); «Позитивні стосунки з колегами»; «Професійне самоприйняття» (субшкали: «Задоволеність рівнем компетентності» та «Задоволеність професійними досягненнями»); «Автономність у професійній діяльності» [63].

Окремо відзначимо праці Ю. П. Поваренкова, який розглянув основні підходи до проблеми ідентичності, що склалися у вітчизняній і зарубіжній

психології, ввів поняття «професійна ідентичність», як стан особистості, один з критеріїв її професіоналізації, регулятор процесу професійного становлення. Ю. П. Поваренков виокремлює три базових параметра оцінки професійної ідентичності: прийняття цінностей професійного співтовариства, прийняття себе як професіонала і прийняття професійної діяльності як засобу самореалізації [57; 58].

Конструкт «професійна ідентичність» узагальнює все різноманіття професійно-особистісних чинників професійного суб'єктивного благополуччя, що в поєднанні з індивідуально-особистісними аспектами та задовільними характеристиками роботи (організаційно-контекстні чинники) сприяють професійному суб'єктивному благополуччю.

1.4. Структура професійного суб'єктивного благополуччя

Всі перераховані нами підходи, моделі та чинники так чи інакше пов'язані з благополуччям в професійній сфері, що дозволяє розглядати феномен професійного суб'єктивного благополуччя в максимально широкому сенсі і досліджувати несхожі між собою, але важливі його професійно-особистісні, індивідуально-особистісні та організаційно-контекстні компоненти. Також, особливої уваги потребує проблема дослідження професійного суб'єктивного благополуччя в межах конкретної професії та в змішаному професійному середовищі.

Теоретичний аналіз дозволив нам виокремити сучасні теорії та методики, які досліджують різні аспекти професійного суб'єктивного благополуччя: теорія самодетермінації (Р. Райан, Е. Десі) та її застосування до професійної мотивації (Є. М. Осін, Г. О. Горбунова, Т. Гордєєва, Т. Ю. Іванова); теорія та методологія переживання потоку та професійної залученості (М. Чиксентмихайи, В. Шауфели та А. Баккер); теорія суб'єктивного

благополуччя (Е. Дінер) та застосування її елементів (задоволеність працею) до професійного контексту (Е. Дінер, Т. Ю. Іванова, О. І. Рассказова, Є. М. Осін); теоретична розробка конструкту «професійна ідентичність» (Ю. П. Поваренков); теорія та методологія економічного благополуччя (В. О. Хащенко); теорія та методологія психологічного благополуччя (К. Ріфф) та її адаптація до професійного контексту (К. І. Рут); модель професійної затребуваність особистості (Є. В. Харитоновна); концепція та модель професійного самоставлення (О. М. Колишко та К. В. Карпінський); теорія та методика дослідження суб'єктивного соціального благополуччя (Т. В. Данильченко); методологія осмисленості життя (Д. О. Леонтьєв); теорія та методологія професійно важливих внутрішніх ресурсів особистості (Ф. Лютанс) та інші.

Саме здобутки вищезгаданих авторів було узагальнено у робочому визначенні професійного суб'єктивного благополуччя, як: *«інтегрального показника оптимального функціонування особистості у професійному контексті, пов'язаного з суб'єктивною оцінкою різних психологічних та/чи соціально-психологічних аспектів професійного життя»*.

Таке визначення практично збігається з визначенням К. Рут, але не обмежує його компонентний склад.

Щодо можливих структурних елементів професійного суб'єктивного благополуччя, то всебічний огляд різних підходів, дозволив нам виокремити конструкти, які відбивають різні психологічні та соціально-психологічні аспекти професійного життя особистості: суб'єктивне економічне благополуччя, професійне психологічне благополуччя, професійне самоставлення та затребуваність особистості, а також професійна мотивація, професійна залученість, задоволеність життям, суб'єктивне соціальне благополуччя, осмисленість життя, психологічний капітал, задоволеність працею та психологічний клімат.

В цьому сенсі структура професійного суб'єктивного благополуччя повинна поєднати, як різноманітні психічні стани особистості (задоволеність, вмотивованість, самоефективність та впевненість, залученість тощо), так і елементи самосвідомості (самоідентичність, осмисленість, самооцінку затребуваності та самоствавлення).

Крім цього, професіонал знаходиться в контексті відносин з організацією та керівництвом (задоволеність працею), а також з колегами по роботі (клімат в колективі). Обидва аспекти можуть бути поєднані в організаційно-контекстний компонент, який є невід'ємною частиною самооцінки благополуччя професіонала та суттєво відрізняє благополуччя, пов'язане та не пов'язане з роботою.

Також, дуже серйозний вплив на благополуччя особистості чинить глобальний соціальний контекст (економічна та політична ситуація у суспільстві, зміни у соціально-філософському осмисленні буття та професійної діяльності).

Все це означає, що при оцінці професійного суб'єктивного благополуччя необхідно враховувати не тільки внутрішні професійно-особистісні (професійна самосвідомість) та індивідуально-особистісні (психічні стани), а й зовнішні організаційно-контекстні (організація, умови праці та макро-соціальний контекст) чинники.

В якості гіпотези нашого дослідження було висунуто припущення про те, що професійне суб'єктивне благополуччя – інтегральний показник оптимального функціонування особистості в професійному контексті, пов'язаний з суб'єктивною оцінкою різних аспектів професійного життя, структура якого включає 3 компонента (Рис. 1.1).

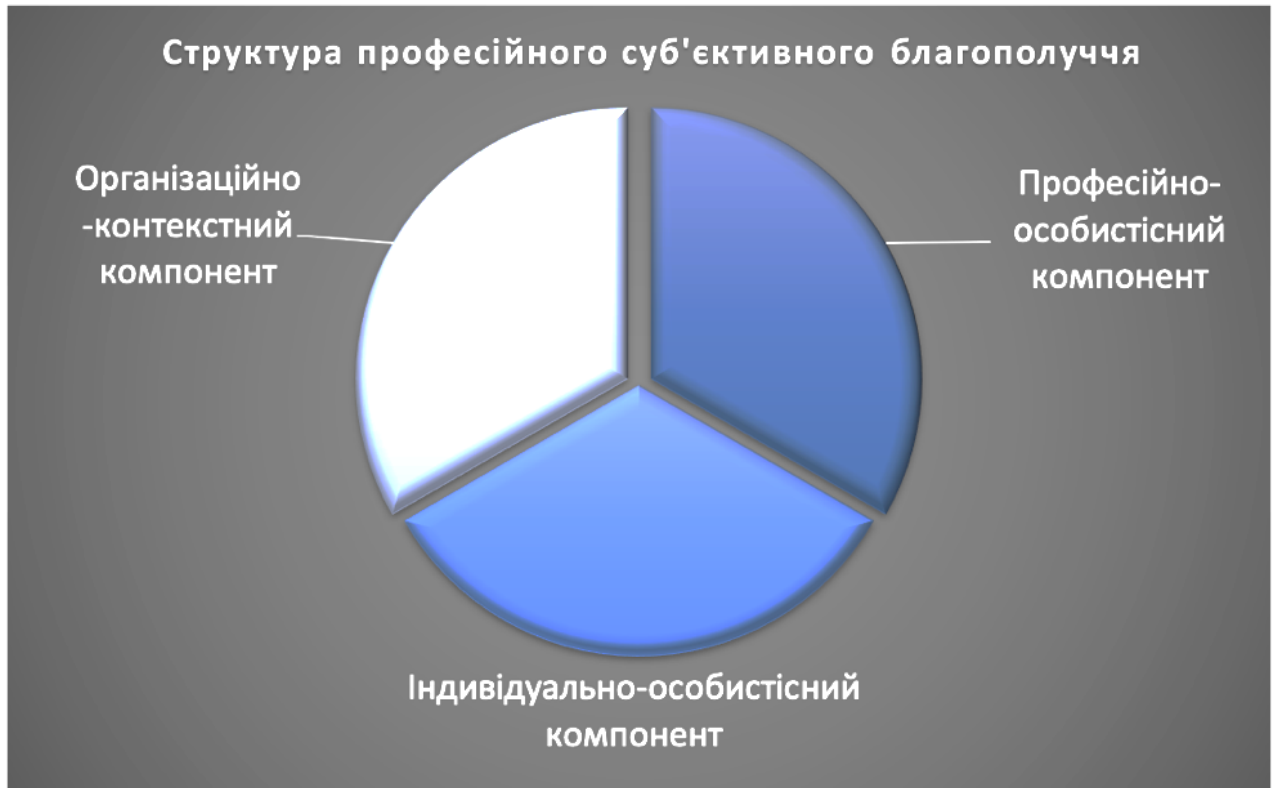


Рис. 1.1. Структура професійного суб'єктивного благополуччя.

Крім цього, професійне суб'єктивне благополуччя є багатовимірним конструктом, що має еквівалентну для різних професій і динамічну залежно від професійного контексту, структуру.

Висунуті гіпотези значно вплинули на емпіричну частину дослідження, а саме на необхідність дослідити структуру та чинники суб'єктивного професійного благополуччя, а також особливості їх прояву в різних професійних групах за 3-х компонентною теоретичною структурою, яка включає: професійно-особистісні, індивідуально-особистісні та організаційно-контекстні компоненти, пов'язані з різними аспектами професійного життя особистості, також виявити зв'язок професійного суб'єктивного благополуччя з соціальним контекстом («суб'єктивне економічне благополуччя» і «суб'єктивне соціальне благополуччя») і іншими демографічними та соціально-психологічними показниками.

Висновки до розділу 1

Теоретичний аналіз проблеми професійного суб'єктивного благополуччя дозволив здійснити деякі узагальнення та висновки:

1. За останні 80-т років розуміння феномену благополуччя пройшло довгий шлях трансформацій від чисто емоційного переживання щастя, до складних багатоаспектних уявлень. Ця зміна відбулася завдяки трьом подіям: поява нових підходів до розуміння сутності благополуччя, поява багатовимірних моделей благополуччя і перехід від глобального (контекстно-вільного) розуміння благополуччя, до контекстно-залежного підходу.

2. Сьогодні існують концептуальні відмінності щодо підходів до визначення загального благополуччя. Так, за критерієм загального вжитку виокремлюють: «евдемоністичний», «гедоністичний», «якість життя» та «оздоровчий» підходи. Особливим напрямоком вважається теорія самодетермінації. Кожен підхід являє собою свого роду призму, яка приховує одні й розкриває інші, більш важливі в рамках відповідної системи цінностей, аспекти благополуччя.

3. Практично всі дослідження професійного суб'єктивного благополуччя належать до одного з чотирьох підходів: «професійне здоров'я» «задоволеність роботою», «якість трудового життя», «професійне благополуччя», – але вони не мають очевидного співвіднесення з соціально-філософськими поглядами.

4. Розуміння історичного і соціально-філософського контексту виникнення концепції благополуччя та її зв'язку з професійною діяльністю, надали змогу виокремити 5-ть підходів щодо визначення змісту професійного благополуччя, таких як: економічний, гігієнічний, гедоністичний, екологічний та евдемоністичний підходи.

5. Незважаючи на різноманітність підходів до професійного благополуччя, практично всі сучасні моделі професійного суб'єктивного

благополуччя сформовані під впливом концепцій суб'єктивного (гедоністичного) та психологічного (евдемоністичного) благополуччя.

6. Сучасні евдемоністичні дослідження професійного суб'єктивного благополуччя найчастіше зводяться до адаптації моделі психологічного благополуччя К. Ріфф до професійного контексту, але практично всі вони не враховують вплив організаційно-контекстних чинників, що суттєво звужує змістовне поле цього конструкту.

7. Узагальнюючи сучасні евдемоністичні концепції, під професійним (суб'єктивним) благополуччям розуміють, як інтегральний показник оптимального функціонування особистості в професійній сфері, пов'язаний з суб'єктивною оцінкою різних психологічних та/або соціально-психологічних аспектів професійного життя.

8. Всебічний огляд різних підходів, дозволив нам визначити можливу структуру професійного суб'єктивного благополуччя: професійно-особистісний, індивідуально-особистісний та організаційно-контекстний компоненти. Але сьогодні немає теоретичних моделей професійного суб'єктивного благополуччя, які б органічно об'єднали всі ці аспекти.

9. Професійне суб'єктивне благополуччя є складним феноменом, що може поєднувати виміри різних аспектів професійного життя особистості. Щодо можливих структурних елементів професійного суб'єктивного благополуччя, то всебічний огляд різних підходів, дозволив нам виокремити конструкти, які відбивають різні психологічні та соціально-психологічні аспекти професійного життя особистості: суб'єктивне економічне благополуччя, професійне психологічне благополуччя, професійне самоствавлення та затребуваність особистості, а також професійна мотивація, професійна залученість, задоволеність життям, суб'єктивне соціальне благополуччя, осмисленість життя, психологічний капітал, задоволеність працею та психологічний клімат.

10. Згідно з робочим визначенням, професійне благополуччя пов'язане з суб'єктивною оцінкою різних (психологічних та соціально-психологічних) аспектів професійного життя особистості, тому застосування позначення «суб'єктивне» цілком влучне та не стосується поняття «суб'єктивне благополуччя», яке заангажовано послідовниками гедоністичного напрямку.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИ І ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Організація, методи та процедура дослідження

Дослідження професійного суб'єктивного благополуччя здійснювалось за розробленою програмою дослідження. Завдання емпіричного дослідження визначили схему і процедуру його проведення.

Дослідження проводилось у чотири етапи, а саме: підготовчий, констатувальний, етап статистичного опрацювання даних та етап аналізу й інтерпретації результатів.

На підготовчому етапі – проаналізовано наукову літературу щодо проблеми визначення змісту, структури та чинників професійного суб'єктивного благополуччя, узагальнено і систематизовано основні підходи до його визначення, розроблено концептуальну модель професійного суб'єктивного благополуччя, запропоновано авторське робоче визначення професійного суб'єктивного благополуччя, яке враховує положенням концептуальної моделі, розроблено теоретико-методологічні засади емпіричного дослідження: підібран комплекс методик адекватних меті і завданням дослідження.

На констатувальному етапі – проведено збір первинних емпіричних даних на основі розробленої емпіричної структури дослідження професійного суб'єктивного благополуччя. Збирання емпіричних даних тривало з лютого 2018 року по березень 2020 року протягом 25 місяців в Україні.

На етапі статистичного опрацювання даних були поставлені завдання обробки отриманих результатів діагностичних методик та проведення кількісного та якісного аналізу даних шляхом використання методів математичної статистики.

На етапі аналізу та інтерпретації результатів було проведено аналіз, інтерпретацію та узагальнення отриманих результатів.

Як зазначалося вище, структура професійного суб'єктивного благополуччя включає професійно-особистісний, індивідуально-особистісний та організаційно-контекстний компоненти. Відповідно до цих компонентів здійснювався підбір психодіагностичного інструментарію (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Структура емпіричного дослідження професійного благополуччя

ПСБ*	Професійно-особистісний компонент	
	Професійна затребуваність	Професійна затребуваність особистості (ПЗО: Є. В. Харитонова, 2009)
	Професійне самоставлення	Опитувальник професійного самоставлення (ПСО: К. В. Карпінський, О. М. Колишко, 2010)
	Професійне психологічне благополуччя	Методика оцінки професійного психологічного благополуччя (МОПБ: К. І. Рут, 2016)
	Індивідуально-особистісний компонент	
	Професійна залученість	Шкала професійної залученості (UWES: W. Schaufeli, A. Bakker, 2003) – адаптація Д. О. Кутузової (2006)
	Професійна мотивація	Опитувальник професійної мотивації (ОПМ: Є. М. Осін, Г. О. Горбунова, Т. Гордєєва, Т. Ю. Іванова (2017)
	Психологічний капітал	Опитувальник психологічного капіталу (PsyCap: F. Luthans, 2006; 2017)
	Осмисленість життя	Тест сенсожиттєвих орієнтацій (СЖО: Д. О. Леонтєв, 2000)
	Організаційно-контекстний компонент	
	Задоволеність працею	Опитувальник компонентів задоволеності працею (JSS: Т. Ю. Іванова, О. І. Рассказова, Є. М. Осін, 2012)
	Клімат в колективі	Діагностика психологічного клімату в малій виробничій групі (Climat: В. В. Шпалінський, Е. Г. Шелест, 2002)
	Суб'єктивне економічне благополуччя	Опитувальник суб'єктивного економічного благополуччя (СЕБ: В. О. Хащенко, 2012)
	Суб'єктивне соціальне благополуччя	Опитувальник суб'єктивного соціального благополуччя (ССБ: Т. В. Данильченко, 2017)
	Задоволеність життям	Шкала задоволеності життям (SWLS: E. Diener, R. A. Emmons, R. J. Larsen, S. Griffin, 1985) – адаптація Д. О. Леонтєв і Є. М. Осін (2003)

*. Професійне суб'єктивне благополуччя: основний конструкт дослідження.

Таке різноманіття методик дозволило максимально широко охопити різні психологічні та соціально-психологічні чинники (Додаток А) професійного суб'єктивного благополуччя.

Крім цього, розроблено анкету учасника, до якої увійшли питання, пов'язані з основними соціально-демографічними характеристиками (табл. 2.2), оцінкою суб'єктивного матеріального статусу та стилю керівництва прямого керівника.

Соціально-демографічні характеристики дослідження

1	Стать
2	Вік
3	Сімейний стан
4	Рівень поточної заробітної плати
5	Рівень освіти
6	Професія
7	Загальний стаж роботи
8	Стаж роботи за даною професією
9	Рівень займаної посади
10	Тип організації (державна / приватна)

З метою формування основного показника «професійне суб'єктивне благополуччя» в дослідженні були двічі використані прямі запитання про рівень професійного благополуччя досліджуваних з різною мірністю шкал (10 і 7 балів). Досліджуваних просили дати суб'єктивну оцінку свого поточного переживання професійного благополуччя: «Оцініть свій справжній рівень професійного благополуччя від 1 до 10». Крім цього, схоже за змістом питання було в методиці оцінки професійного благополуччя (МОПБ: К. І. Рут, 2016). Досліджуваних просили дати суб'єктивну оцінку свого переживання професійного благополуччя: «Оцініть свій справжній рівень професійного благополуччя від 1 до 7».

В результаті було отримано 2 змінні (ПСБ_10 та ПСБ_7), пов'язані з прямою відповіддю на питання про оцінку рівня професійного суб'єктивного благополуччя, з подібним за значенням описом професійного суб'єктивного благополуччя.

Між двома методиками, які містять ці пункти, здійснювалося опитування суб'єктивного економічного благополуччя (СЕБ: В. О. Хащенко, 2012), що давало можливість досліджуваним в різному контексті та в різний час відповісти на практично одне і те ж запитання. Таким чином ми хотіли перевірити, наскільки феномен «професійне суб'єктивне благополуччя» є сталим та добре помітним в свідомості досліджуваних.

Для поширення методик і збору даних був використаний Google-сервіс створення форм і автоматичного отримання відповідей. Для стандартизації проходження комплексу методик було створено web-сайт проекту «www.professionalwellbeing.com.ua», інформацію щодо проекту було поширено через мережеві рекламні сервіси facebook та google adwords.

Для зручності заповнення всі методики були надані окремо, а також досліджуваним була надана можливість вибору черговості заповнення методик і часу заповнення. Перед кожною методикою досліджуваний міг ознайомитися з її змістом та інструкцією з її проходження. Дослідження містило 12 завдань, загальний час заповнення яких в середньому займає 1,5 години. Збір інформації був анонімним, про що в преамбулі анкети було повідомлено досліджуваним.

2.2. Опис вибірки та соціально-демографічних характеристик

У дослідженні взяли участь представники різних професійних груп: Національної поліції України, великих виробничих (Київський Булочно-кондитерський комбінат), фармацевтичних (Periggo), архітектурних (AVG Group), торгівельних (Ukrainian Motor-Car Assistance), маркетингових (Digital агенція Mediahead) та ІТ-компаній (LightHouse.team та GIGI.ng), які звернулись з бажанням взяти участь у дослідницькому проекті.

Для збільшення репрезентативності вибірки до дослідження було залучено працівників та безробітних Києво-Святошинського районного та Білоцерківського міськрайонного центрів зайнятості, а також всіх бажаючих пройти онлайн тестування.

У стандартизованому психологічному дослідженні взяли участь 718 представників різних професійних груп з державних і приватних компаній, з яких було відібрано лише 552 досліджуваних представників 12-ти професій, які відповідали вимогам для включення до вибірки та повністю пройшли всі методики.

Основні вимоги для включення до вибірки:

1) загальний стаж роботи не менше 2 років, який, на наш погляд, є необхідним для формування загального рівня професійної суб'єктивного благополуччя, а також для формування адекватних професійних уявлень про світ, критерії власного благополуччя та навичок його підтримки в професійному контексті;

2) закінчену вищу або середню спеціальну освіту;

3) обмеження за віком від 22 до 65, що обумовлено високою професійною активністю працюючої людини в цей період життя.

Перераховані характеристики дозволяють організувати вибірку, адекватну цілям і задачам емпіричного дослідження.

Описовий аналіз соціально-демографічних характеристик. Для проведення кореляційного аналізу соціально-демографічних характеристик з основним показником дослідження «професійне суб'єктивне благополуччя» (ПСБ) було проведено перекодування номінальних змінних в порядкові шкали.

Стать. чоловіки $n = 210$ осіб (38%) та жінки $n = 342$ осіб (62%).

Вік. Вік 552 досліджуваних знаходився у проміжку від 22 до 65 років, середнє (m) = 38,75; $SE = 0,454$; $SD = 10,66$; медіана: 37.

Сімейний статус. За сімейним статусом досліджувані розподілилися наступним чином: неodrужені: чоловіки – 54 особи (25,7%); жінки – 86 осіб (25,1%); цивільний шлюб (більше 1 року): чоловіки – 23 особи (11%); жінки – 58 осіб (17%); в офіційному шлюбі: чоловіки – 133 особи (63,3%); жінки – 198 осіб (57,9%).

Рівень поточної заробітної плати. Всі відповіді розподілені на 9 підгруп: 0-100\$ – 13 осіб (2,4%); 100-200\$ – 20 осіб (3,6%); 200-300\$ – 112 осіб (20,3%); 300-400\$ – 164 осіб (29,7%); 400-500\$ – 53 особи (9,6%); 500-700\$ – 74 особи (13,4%); 700-1000\$ – 46 осіб (8,3%); 1000-2000\$ – 48 осіб (8,7%); 2000-4000\$ – 22 особи (4%).

Рівень освіти. Середню освіту мають – 154 особи (27,9%); вищу освіту – 324 особи (58,7%); дві і більше вищих освіт – 68 осіб (12,3%); науковий ступінь – 6 осіб (1,1%).

Професія. Питання про професію було поставлено у дослідженні двічі, що дозволило більш надійно віднести особу до тієї чи іншої професійної групи (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Професійні групи

Професійні групи	Кількість	Відсотки	жінки	чоловіки
медичні представники	41	7,4	28	13
архітектор	30	5,4	10	20
менеджер	103	18,7	64	39
маркетолог	35	6,3	21	14
програміст	31	5,6	7	24
інженер	33	6	16	17
продавець	46	8,3	35	11
економіст	32	5,8	26	6
підсобний робітник	55	10	47	8
кухар-кондитер	74	13,4	70	4
слідчий поліції	35	6,3	8	27
інспектор поліції	37	6,7	10	27
Всього	552	100	342	210

Загальний стаж роботи. Мінімальний стаж роботи 2 роки, максимальний – 45 років, середнє (m) = 18,0236; SE = 0,45656; SD = 10,72683; медіана: 15.

Стаж роботи за даною професією. Мінімальний стаж 2 роки, максимальний – 40 років, середнє (m) = 10,6153; SE = 0,35341; SD = 8,30333; медіана: 9.

Рівень займаної посади. Змінна містить 4 вибори, тому досліджувані розподілилися наступним чином:

- рядовий співробітник – 364 особи (65,9%);
- керівник нижчої ланки – 96 осіб (17,4%);
- керівник середньої ланки – 64 особи (11,6%);

- топ-менеджмент – 28 осіб (5,1%).

Тип організації в якій людина працює на даний момент. З 552 досліджуваних в державному секторі працюють – 72 особи (13%), а в приватному – 480 осіб (87%).

2.3. Методи обробки даних

Обробка емпіричних даних методами багатомірної статистики проводилася відповідно до цілей і завдань дослідження за допомогою наступних методів.

Для кількісних даних виконувався розрахунок описових статистик, а також для перевірки на нормальність розподілів застосовувався критерій Колмогорова-Смірнова та статистика Шапіро-Уїлкі.

Визначення структурної моделі професійного суб'єктивного благополуччя здійснено за допомогою факторного аналізу методом аналізу максимального правдоподібності із застосуванням неортогонального обертання (ОБЛІМІН).

Для виявлення взаємозв'язків між показниками використовувалися кореляційний, факторний та регресійний аналізи.

Для непараметричних показників використовувався критерій порівняння середніх (U-критерій Манна-Уїтні). Для перевірки відмінностей сили зв'язку між показниками в різних групах використовувалось попарне порівняння кореляційних коефіцієнтів Z-тестом. Для перевірки критеріальної валідності з розрахунків видалялися всі пропущені значення построково (тобто весь набір емпіричних даних учасника).

Для перевірки надійності-узгодженості використовувався коефіцієнт Альфа-Кронбаха.

Ступінь обґрунтованості і достовірності результатів дослідження підтверджені статистичним опрацюванням отриманих даних. Дані оброблялись із використанням стандартизованого пакету програм IBM SPSS Statistics – 23 та «Microsoft Office Excel – 2010».

Висновки до розділу 2

1. При підготовці емпіричного дослідження було дотримано основних методологічних принципів його проведення.

2. В основу вибору методів емпіричного дослідження покладено розроблену концептуальну структуру ПСБ, яка містить професійно-особистісний, індивідуально-особистісний та організаційно-контекстний компоненти.

3. Відповідно до цієї теоретичної структури ПСБ здійснювався підбір психодіагностичного інструментарію: Шкала професійної залученості (В. Шауфелі, А. Баккер) – адаптація Д. О. Кутузової; Опитувальник професійної мотивації (Є. М. Осін, Г. О. Горбунова, Т. Гордеева, Т. Ю. Іванова; Професійна затребуваність особистості (Є. В. Харитонова); Методика оцінки професійного психологічного благополуччя (К. І. Рут); Опитувальник професійного самоствалення (К. В. Карпінський, О. М. Колишко); Опитувальник психологічного капіталу (Ф. Лютанс); Тест сенсожиттєвих орієнтацій (Д. О. Леонтєв); Опитувальник суб'єктивного економічного благополуччя (В. О. Хащенко); Опитувальник суб'єктивного соціального благополуччя (Т. В. Данильченко); Шкала задоволеності життям (Е. Дінер, Р. А. Еммонс, Р. Дж. Ларсен, С. Гріффін) – адаптація Д. О. Леонтєв і Є. М. Осін; Опитувальник компонентів задоволеності працею (Т. Ю. Іванова, О. І. Рассказова, Є. М. Осін); Діагностика психологічного клімату в малій виробничій групі (В. В. Шпалінський, Е. Г. Шелест).

4. Розроблено анкету учасника, до якої увійшли питання, пов'язані з основними соціально-демографічними характеристиками: стать, вік, сімейний стан, рівень поточної заробітної плати, рівень освіти, професія, загальний стаж роботи, стаж роботи за даною професією, рівень займаної посади, тип організації (державна / приватна), а також з оцінкою суб'єктивного матеріального статусу та стилю керівництва прямого керівника.

5. У дослідженні взяли участь представники Національної поліції України, великих виробничих, фармацевтичних, архітектурних, торгівельних, маркетингових та іт компаній, працівники та безробітні, а також всі бажаючі пройти онлайн тестування.

6. Основні вимоги для включення до вибірки: загальний стаж роботи не менше 2 років, закінчена вища або середня спеціальна освіта, вік від 22 до 65 років.

7. Вибірка емпіричного дослідження склала 552 досліджуваних (210 чоловіків та 342 жінки) представників 12-ти професійних груп: медичні представники, архітектори, менеджери, маркетингологи, програмісти, інженери, продавці, економісти, підсобні робітники, кухарі-кондитери, слідчі поліції та інспектори поліції.

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ ДАНИХ І ОБГОВОРЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

3.1. Попередній аналіз загальних показників та шкал дослідження

Надійність-узгодженість пунктів та шкал дослідження. Перевірка загальних показників всіх методик на надійність-узгодженість шкал та пунктів (Cronbach's alpha, α) дала наступні результати (табл. 3.1):

Таблиця 3.1

Статистика надійності-узгодженості загальних показників дослідження

Загальні показники	Кількість шкал	α -Кронбаха	Кількість пунктів	α -Кронбаха
Професійна залученість (UWES)	3	0,94	17	0,95
Автономна мотивація (ОПМ_1)	3	0,92	9	0,94
Контрольована мотивація (ОПМ_2)	3	0,78	11	0,86
Професійна затребуваність (ПЗО)	8	0,94	47	0,94
Професійне психологічне благополуччя (МОПБ)	6	0,87	54	0,93
Професійне самоставлення (ПСО)	3	0,65	39	0,90
Психологічний капітал (PsyCap)	4	0,87	24	0,92
Осмишеність життя (СЖО)	5	0,92	20	0,88
Суб'єктивне економічне благополуччя (СЕБ)	5	0,67	26	0,86
Суб'єктивне соціальне благополуччя (ССБ)	5	0,81	36	0,88
Задоволеність життям (SWLS)			5	0,88
Задоволеність працею (JSS)	5	0,76	19	0,89
Клімат у колективі (Climat)			13	0,90

α -Кронбаха. Показник надійності-узгодженості показників, що характеризують один об'єкт.

Такі результати Альфа Кронбаха ($\alpha > 0,7$) підтверджують надійність-узгодженість пунктів практично всіх загальних показників дослідження та адекватність їх застосування для подальшого аналізу.

Але є винятки які не дозволяють застосовувати до наших даних деякі авторські шкали (Додаток Б). Так, наприклад, методика ПСО має двохрівневу факторну структуру та низьку ($\alpha = 0,491$) надійність-узгодженість 3-х шкал першого рівня. Але 6-ть субшкал ПСО вже мають більш задовільний результат надійності-узгодженість ($\alpha = 0,65$; 6 субшкал) але менше, ніж це потрібно ($\alpha > 0,7$). Перевірка надійності-узгодженості пунктів, що входять до них показала задовільний результат.

Також одна шкала з методики МОПБ має низький показник надійності-узгодженості Альфа Кронбаха: шкала «Автономність» ($\alpha = 0,56$; 9 пунктів), що пов'язано з деяким протеріччям у змісті пунктів. Подібна ситуація стосується шкали з методики PsyCap: «Оптимізм» ($\alpha = 0,37$; 6 пунктів), шкали «Локус контролю – Я» ($\alpha = 0,56$; 4 пункта) з методики СЖО.

Якщо ці шкали мають неадекватні психометричні показники, необхідно відмовитись від їх застосування, або запропонувати свій, більш надійний та узгоджений варіант факторного угруповання пунктів.

Окремо зазначимо, що перевірка на надійність-узгодженість пунктів всіх загальних показників у групах, розподілених за професіями, дала також дуже високі ($\alpha > 0,7$) показники Альфа Кронбаха, без винятку.

У зв'язку з цим для подальшого аналізу було обрано використовувати 13-ть загальних показників та 50 відібраних з 53-х шкал, які задовольняють психометричним критеріям.

Підготовка основного показника дослідження. Як вже було зазначено у другій частині дисертації, основний показник дослідження (ПСБ) отримано на основі двох відповідей досліджуваних на пряме запитання про рівень їхнього професійного суб'єктивного благополуччя за 10-ти та 7-ми бальними шкалами.

Якби кореляція між двома показниками виявилася середньою, слабкою або ж була зовсім відсутня, то з необхідністю потрібно було переглядати концепт

«професійне суб'єктивне благополуччя» в зв'язку з тим, що досліджувані кожен раз мають на увазі щось інше.

Але проведений кореляційний аналіз обох шкал за методом Пірсона та Спірмена виявив сильну пряму та значущу кореляцію (Пірсон: $r = 0,820$; $p < 0,01$) та (Спірмен: $R_s = 0,831$; $p < 0,01$) між ними, яка підтвердила єдність і стійкість досліджуваного феномена в свідомості досліджуваних та надала нам можливість об'єднати їх в основний показник «професійне суб'єктивне благополуччя» (ПСБ).

Отриманий основний показник дослідження після Z-стандартизації має наступні статистичні характеристики (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Описові статистики ПСБ (значення від -3 до +3) (n=552)

Основний показник	Мін	Макс	Середнє (m)	Стандартна помилка (SE)	Стандартне відхилення (SD)
Професійне суб'єктивне благополуччя (ПСБ)	-2,96	1,72	0,000	0,0406	0,95381

n. Кількість досліджуваних.

Для подальшого використання основного показника дослідження (ПСБ) було перевірено розподіл його значень на нормальність.

Статистика Колмогорова-Смірнова (0,099) і Шапіро-Уїлкі (0,976) значущі ($p < 0,05$), що говорить про те, що розподіл значень ПСБ не є нормальним та вказує на необхідність використовувати непараметричні методи перевірки гіпотез.

Але при візуальному аналізі розподілу було виявлено надмірну дискретність шкали «професійне суб'єктивне благополуччя» (ПСБ) та при зменшенні кількості інтервалів до 8-ми зовнішній вигляд розподілу почав збігатися з нормальним, що дає нам можливість використовувати параметричні методи перевірки гіпотез (Рис. 3.1.).

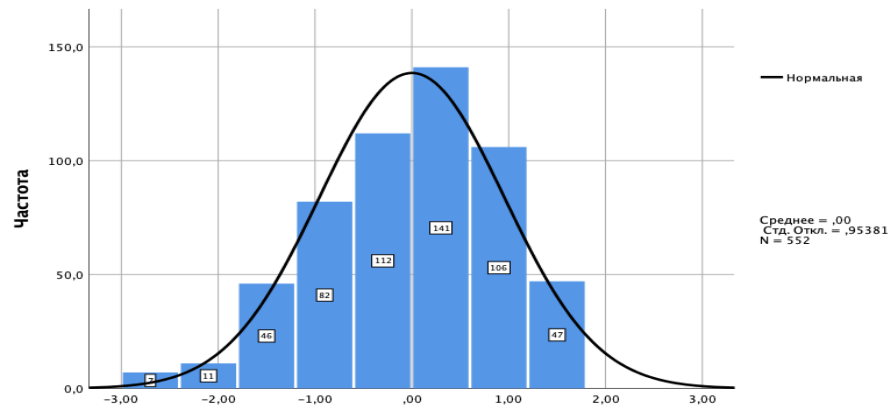


Рис. 3.1. Розподіл значень показника (ПСБ).

Незважаючи на виявлену нормальність розподілу основного показника дослідження, перевірка на нормальність розподілу значень 13-ти загальних показників (табл. 3.3) та відібраних 50-ти шкал (Додаток В) методик дослідження загалом по вибірці виявила не значущість ($p < 0,01$) статистик Колмогорова-Смирнова і Шапіро-Уїлкі за всіма показниками, що свідчить про те, що розподіл їх значень не є нормальним і вказує на необхідність використання саме непараметричних методів.

Таблиця 3.3

Перевірка нормальності розподілу загальних показників дослідження

Критерії нормального розподілу						
Загальні показники	Колмогорова-Смирнова			Шапіро-Уїлкі		
	Стат.	ст.св.	знач.	Стат.	ст.св.	знач.
Професійна залученість	0,065	552	<0,01	0,968	552	<0,01
Автономна мотивація	0,093	552	<0,01	0,945	552	<0,01
Контрольована мотивація	0,067	552	<0,01	0,974	552	<0,01
Професійна затребуваність	0,03	552	,200*	0,991	552	<0,01
Професійне психологічне благополуччя	0,057	552	<0,01	0,986	552	<0,01
Професійне самоставлення	0,045	552	<0,01	0,988	552	<0,01
Психологічний капітал	0,047	552	<0,01	0,981	552	<0,01
Осмисленість життя	0,063	552	<0,01	0,985	552	<0,01
Суб'єктивне економічне благополуччя	0,04	552	0,036	0,992	552	<0,01
Суб'єктивне соціальне благополуччя	0,054	552	<0,01	0,991	552	<0,01
Задоволеність життям	0,07	552	<0,01	0,99	552	<0,01
Задоволеність працею	0,059	552	<0,01	0,993	552	<0,01
Клімат у колективі	0,069	552	<0,01	0,977	552	<0,01

*. нижня границя істинної значущості.

Відмінність від нормального розподілу загальних показників та шкал дослідження призводить до питання коректності використання таких статистичних показників як середнє значення та стандартне відхилення.

3.2. Порівняльний аналіз показників різних професійних груп

Для розуміння розподілу значень загальних показників дослідження загалом по вибірці та якості отриманих даних, наведемо описові статистики загальних показників дослідження (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Описові статистики загальних показників дослідження (n = 552)

Загальні показники дослідження	Me	M	SE	SD	Мін	Макс
Професійне суб'єктивне благополуччя	0,16	0	0,04	0,95	-2,96	1,72
Професійно-особистісний компонент						
Професійна затребуваність особистості	210	211,39	1,27	29,71	105	276
Професійне самоставлення особистості	118	117,22	0,64	15,12	65	149
Професійне психологічне благополуччя	21,56	21,35	0,11	2,61	14,11	28,56
Індивідуально-особистісний компонент						
Професійна залученість	12,9	12,54	0,14	3,34	0	18
Автономна мотивація	3,89	3,75	0,04	0,95	1	5
Контрольована мотивація	2,36	2,33	0,04	0,81	1	4,69
Психологічний капітал	4,33	4,3	0,03	0,68	1,58	5,92
Осмиленість життя	103	102,76	0,79	18,48	43	140
Організаційно-контекстний компонент						
Задоволеність працею	69,5	68,63	0,51	11,93	31	95
Клімат у колективі	48	46,71	0,44	10,38	13	65
Суб'єктивне економічне благополуччя	67	66,56	0,52	12,3	28	107
Суб'єктивне соціальне благополуччя	125	124,47	1,2	28,21	30	196
Задоволеність життям	22,5	22,21	0,25	5,98	5	35

Me. Медіана; M. Середнє значення; SE. Стандартна помилка середнього; SD. Стандартне відхилення.

Значення медіани всіх загальних показників дещо зсунуті в бік максимуму, тобто досліджувані, відповідаючи на запитання, оцінювали себе більш позитивно. Це може бути наслідком прояву феномена соціальної бажаності. Але практично за всіма загальними показниками різниця значень середнього та

медіани знаходиться в межах 95% довірчого інтервалу, крім загальних показників професійна зулученість, автономна мотивація, контрольована мотивація та клімат у колективі, різниця яких не перевищує 0,081, що свідчить про рівномірний розподіл значень відповідей досліджуваних вище і нижче середнього значення та доцільність використання отриманих даних.

Середні значення всіх загальних показників відповідають середньому нульовому рівню $\pm 0,085$ (за стандартизованою шкалою (від -3 до +3)). Значення за кожним показником мають досить широкий інтервал значень, що зменшує негативний ефект від феномена соціальної бажаності.

Для уточнення відмінностей між професійними групами наведемо описові статистики відібраних професійних груп за рівнем професійного благополуччя (шкала стандартизована від -3 до 3) (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Описові статистики рівня ПСБ досліджуваних різних професійних груп

Професійна група	N	M	SD
медичний представник	41	0,559	0,713
архітектор	30	0,410	0,895
менеджер	103	0,191	0,944
маркетолог	35	0,134	1,107
програміст	31	0,115	0,945
інженер	33	0,111	1,020
продавець	46	0,018	0,747
економіст	32	0,009	0,890
підсобний робітник	55	-0,172	0,883
кухар-кондитер	74	-0,176	0,895
слідчий поліції	35	-0,497	0,938
інспектор поліції	37	-0,757	0,884
Всього	552		

N. Кількість досліджуваних; M. Середнє значення; SD. Стандартне відхилення.

За середніми показниками ПСБ професійні групи вибудовуються в певну ієрархію. Найбільш високі показники має група медичних представників (M=0,5589) та архітекторів (M=0,4103), а найнижчі показники має група

інспектори поліції ($M=-0,7571$) та слідчі поліції ($M=-0,4972$). Але для розуміння значущості цих відмінностей описових статистик не достатньо.

Саме тому для з'ясування значущості відмінностей середніх значень ПСБ в різних професійних групах, у зв'язку з невеликим об'ємом досліджуваних в кожній групі ($n < 100$) використовувалися непараметричні методи дослідження, а саме U-критерій Манна-Уїтні.

Отримані дані дозволяють розділити досліджувані професійні групи за 4-ма ієрархічно розташованими рівнями.

Встановлено, що група медичних представників та архітекторів мають значущо вищі показники ПСБ, ніж представники інших професій (медичний представник (42,8) / економіст (29,56) ($U=418$; $p<0,05$); медичний представник (50,16) / слідчий поліції (24,84) ($U=239,5$; $p<0,01$); медичний представник (53,41) / продавець (35,61) ($U=557$; $p<0,05$); медичний представник (53,5) / інспектор поліції (23,99) ($U=184,5$; $p<0,01$); медичний представник (61,48) / підсобний робітник (38,83) ($U=595,5$; $p<0,01$); медичний представник (76,85) / кухар-кондитер (47,55) ($U=744$; $p<0,01$); медичний представник (83,48) / менеджер (68,13) ($U=1661,5$; $p<0,05$); архітектор (36,13) / економіст (27,16) ($U=341$; $p<0,05$); архітектор (43) / слідчий поліції (24,43) ($U=225$; $p<0,01$); архітектор (46,17) / продавець (33,5) ($U=460$; $p<0,05$); архітектор (46,48) / інспектор поліції (23,88) ($U=180,5$; $p<0,01$); архітектор (53,92) / підсобний робітник (37,05) ($U=497,5$; $p<0,05$).

На другому рівні виокремлюються менеджер, маркетолог, програміст, інженер, продавець та економіст, всі вони не мають між собою значущих відмінностей за рівнем ПСБ.

На третьому рівні з'являються кухарі-кондитери, слідчі поліції та підсобні робітники, які також не мають між собою значущих відмінностей за рівнем ПСБ.

Окремо зазначимо наявність значущих відмінностей між групою кухарів-кондитерів та менеджерами, інженерами, маркетологами (інженер (62,91) /

кухар-кондитер (50,03) ($U=927$; $p<0,05$); маркетолог (63,76) / кухар-кондитер (50,86) ($U=988,5$; $p<0,05$); менеджер (99,63) / кухар-кондитер (74,21) ($U=2716,5$; $p<0,05$), а також групою підсобних робітників та менеджерів (менеджер (86,57) / підсобний робітник (66,26) ($U=2104,5$; $p<0,05$).

На останньому найнижчому 4-му рівні виявилася група інспекторів поліції, яка має значущі відмінності практично з усіма іншими групами (програміст (43,92) / інспектор поліції (26,61) ($U=281,5$; $p<0,01$); інженер (45,02) / інспектор поліції (27,01) ($U=296,5$; $p<0,01$); маркетолог (46,09) / інспектор поліції (27,43) ($U=312$; $p<0,01$); економіст (43,42) / інспектор поліції (27,72) ($U=322,5$; $p<0,05$); продавець (50,71) / інспектор поліції (31,18) ($U=450,5$; $p<0,01$); підсобний робітник (52,84) / інспектор поліції (37,08) ($U=669$; $p<0,05$); менеджер (80,77) / інспектор поліції (41,91) ($U=847,5$; $p<0,01$); кухар-кондитер (62,05) / інспектор поліції (43,91) ($U=921,5$; $p<0,05$).

Окрім слідчих поліції (3-а сходинка), які мають значущі відмінності за рівнем ПСБ від груп першого та другого рівня (програміст (40,15) / слідчий поліції (27,61) ($U=336,5$; $p<0,05$); інженер (41,32) / слідчий поліції (28,07) ($U=352,5$; $p<0,05$); маркетолог (42,46) / слідчий поліції (28,54) ($U=369$; $p<0,05$); економіст (39,31) / слідчий поліції (29,14) ($U=390$; $p<0,05$); продавець (46,64) / слідчий поліції (33,59) ($U=545,5$; $p<0,05$); менеджер (77,17) / слідчий поліції (46,93) ($U=1012,5$; $p<0,01$).

Для розуміння сутності відмінностей між професійними групами за середніми показниками ПСБ необхідно встановити відмінності за середніми показниками 13-ти загальних показників всіх методик дослідження в цих групах, а також перевірити їх зв'язки з ПСБ в кожній окремій групі (кореляційні плеяди), а вже потім можна аналізувати фактори та чинники ПСБ характерні для окремих професійних груп.

Описові статистики 13-ти загальних показників дослідження в групах, розділених за професіями, наводяться в Додатку Г. Перевірка на нормальність

розподілу значень 13-ти загальних показників дослідження в групах, розділених за професіями, виявив незначущість ($p < 0,01$) статистик Колмогорова-Смирнова і Шапіро-Уїлкі більшості загальних показників практично у всіх професійних групах, що свідчить про необхідність подальшого викорисання непараметричних методів аналізу (Додаток Д).

Порівняння 13-ти загальних показників всіх методик дослідження в професійних групах за U-критерієм Манна-Уїтні, виявило наявність деяких значущих відмінностей між професійними групами.

Професійно-особистісна група загальних показників. За загальним показником професійна затребуваність (з методики ПЗО), встановлено, що медичні представники мають значущо вищі показники, ніж економісти (ПЗО: $U=317,5$; $p < 0,01$), інженери (ПЗО: $U=490,5$; $p < 0,05$), кухарі-кондитери (ПЗО: $U=648,5$; $p < 0,01$), програмісти (ПЗО: $U=327,5$; $p < 0,01$), продавці (ПЗО: $U=501$; $p < 0,01$) та підсобні робітники (ПЗО: $U=505$; $p < 0,01$). Досліджувані медичні представники працюють в міжнародній компанії, мають вищу медичну освіту, та високу заробітну плату, яка пов'язана з результатами їх діяльності – якість перемовин з працівниками та керівництвом аптечних мереж. Все це є можливим підґрунтям того, що вони переживають більшу задоволеність мірою реалізації професійного потенціалу, більш позитивно ставляться до себе як до компетентного і авторитетного професіоналу, більш високо оцінюють результати своєї професійної діяльності та переживають більш позитивне ставлення інших до себе як професіоналу.

Також встановлено, що архітектори мають значущо вищі показники професійної затребуваності, ніж програмісти (ПЗО: $U=249$; $p < 0,05$), економісти (ПЗО: $U=239,5$; $p < 0,05$), продавці (ПЗО: $U=384,5$; $p < 0,05$), підсобні робітники (ПЗО: $U=387$; $p < 0,01$) та кухарі-кондитери (ПЗО: $U=491$; $p < 0,01$).

В свою чергу кухарі-кондитери мають значущо нижчі показники професійної затребуваності, ніж інженери (ПЗО: $U=847$; $p < 0,05$), маркетологи

(ПЗО: $U=953,5$; $p<0,05$) та менеджери (ПЗО: $U=2326$; $p<0,01$), а менеджери – значущо вищі показники, ніж програміст (ПЗО: $U=1118,5$; $p<0,05$), економіст (ПЗО: $U=1131$; $p<0,05$), продавець (ПЗО: $U=1755$; $p<0,05$) та підсобний робітник (ПЗО: $U=1886,5$; $p<0,05$).

В інших групах не виявлено значущих відмінностей за цим показником.

За показником професійне самоставлення (загальний показник з методики ПСО), встановлено, що підсобні робітники мають значущо нижчі показники професійного самоставлення, ніж медичні представники (ПСО: $U=270,5$; $p<0,01$), менеджери (ПСО: $U=1246$; $p<0,01$), маркетологи (ПСО: $U=491,5$; $p<0,01$), продавці (ПСО: $U=837,5$; $p<0,05$), інженери (ПСО: $U=535$; $p<0,05$) та програмісти (ПСО: $U=599,5$; $p<0,05$).

Підсобним робітникам бракує віри в свій професійний потенціал, вони схильні принижувати рівень власного професіоналізму, применшувати особистий внесок у загальний результат праці. Вони вважають, що їхні особистісні риси не відповідають професійним вимогам, а також що їх професія не дозволяє їм особистісно розвиватися.

В свою чергу програмісти також мають значущо нижчі показники професійного самоставлення, ніж медичні представники (ПСО: $U=287$; $p<0,01$), менеджери (ПСО: $U=1103$; $p<0,05$), маркетологи (ПСО: $U=389$; $p<0,05$), так саме як і продавці, які мають значущо нижчі показники, ніж медичні представники (ПСО: $U=432,5$; $p<0,01$), менеджери (ПСО: $U=1647,5$; $p<0,05$), маркетологи (ПСО: $U=59565$; $p<0,05$). Це може свідчити про високий рівень професійної самоповаги у медичних представників, менеджерів та маркетологів.

Навпаки медичні представники мають значущо вищі показники професійного самоставлення, ніж інженери (ПСО: $U=484,5$; $p<0,05$), менеджери (ПСО: $U=1660$; $p<0,05$) та інші відповідні вищезазначені групи.

Згідно з результатами методики К. В. Карпінського та О. М. Колишка, загальний показник позитивності професійного самоставлення визначає

вираженість почуття особистості щодо себе як до суб'єкта професійної діяльності – «за» або «проти» себе. Високі показники свідчать про прийняття себе як суб'єкта професійної діяльності, що виражається в особистісній значущості праці. Низькі показники можуть свідчити про відсутність особистісної значущості виконуваної роботи, яка проводиться за вимушеної необхідності.

За загальним показником професійного психологічного благополуччя (з методики МОПБ), у медичних представників знайдено значущо вищі показники, ніж у економістів (МОПБ: $U=326$; $p<0,01$), програмістів (МОПБ: $U=315,5$; $p<0,01$), продавців (МОПБ: $U=470,5$; $p<0,01$), менеджерів (МОПБ: $U=1656$; $p<0,05$), кухарів-кондитерів (МОПБ: $U=126$; $p<0,01$), інженерів (МОПБ: $U=373,5$; $p<0,05$), підсобних робітників (МОПБ: $U=128$; $p<0,01$) та слідчих поліції (МОПБ: $U=388,5$; $p<0,05$).

Встановлено, що група маркетологів має значущо вищі показники професійного психологічного благополуччя, ніж програмісти (МОПБ: $U=356$; $p<0,05$), економісти (МОПБ: $U=371,5$; $p<0,05$), продавці (МОПБ: $U=543,5$; $p<0,05$), кухарі-кондитери (МОПБ: $U=313$; $p<0,01$), інженери (МОПБ: $U=400$; $p<0,05$), підсобні робітники (МОПБ: $U=313,5$; $p<0,01$) та слідчі поліції (МОПБ: $U=438$; $p<0,05$).

В свою чергу, група кухарів-кондитерів має нижчі показники професійного психологічного благополуччя, ніж підсобні робітники (МОПБ: $U=1589$; $p<0,05$), програмісти (МОПБ: $U=591,5$; $p<0,01$), продавці (МОПБ: $U=438$; $p<0,01$), слідчі поліції (МОПБ: $U=395,5$; $p<0,01$), економісти (МОПБ: $U=334$; $p<0,01$), інженери (МОПБ: $U=404$; $p<0,01$) та менеджери (МОПБ: $U=713,5$; $p<0,01$).

Також виявлено, що підсобні робітники мають значущо нижчі середні показники професійного психологічного благополуччя, ніж інженери (МОПБ: $U=403$; $p<0,01$), економісти (МОПБ: $U=328$; $p<0,01$), слідчі поліції (МОПБ: $U=378$; $p<0,01$), продавець (МОПБ: $U=432,5$; $p<0,01$), програміст (МОПБ: $U=522,5$; $p<0,05$) та менеджер (МОПБ: $U=724,5$; $p<0,01$), а також, що група

менеджерів має вищі показники професійного психологічного благополуччя, ніж програмісти (МОПБ: $U=1089,5$; $p<0,05$), інженери (МОПБ: $U=1294,5$; $p<0,05$), економісти (МОПБ: $U=1236,5$; $p<0,05$) та продавці (МОПБ: $U=1767$; $p<0,05$).

Згідно з дослідженням К. І. Рут, професійне психологічне благополуччя передбачає наявність в досліджуваних стійких комунікативних навичок, наявності довгострокових цілей та інших розвинених якостей особистості. Ті професії які сприяють розвитку комунікативних навичок і надають велику автономію в прийнятті управлінських рішень, мають вищі показники професійного психологічного благополуччя.

Індивідуально-особистісна група загальних показників. Встановлено, що медичні представники мають значущо вищі показники середніх професійної залученості (UWES), ніж програмісти (UWES: $U=435,5$; $p<0,05$), економісти (UWES: $U=285,5$; $p<0,01$), інженери (UWES: $U=393,5$; $p<0,05$), продавці (UWES: $U=521$; $p<0,01$), менеджери (UWES: $U=1654,5$; $p<0,05$), кухари-кондитери (UWES: $U=728,5$; $p<0,01$), підсобні робітники (UWES: $U=395,5$; $p<0,01$), слідчі поліції (UWES: $U=295,5$; $p<0,01$) та інспектори поліції (UWES: $U=209$; $p<0,01$), що зумовлено характером їх професії. Можливо автономність у прийнятті професійно важливих рішень та низька регламентація робочих процесів, сприяє переживанню залученості.

В свою чергу, інженери мають значущо вищі середні значення за цим показником, ніж підсобні робітники (UWES: $U=570$; $p<0,05$) та інспектори поліції (UWES: $U=353$; $p<0,05$).

Також встановлено, що менеджери мають значущо вищі показники професійної залученості, ніж кухари-кондитери (UWES: $U=2396$; $p<0,01$), економісти (UWES: $U=1018$; $p<0,05$), продавці (UWES: $U=1776,5$; $p<0,05$), підсобні робітники (UWES: $U=1316$; $p<0,01$), слідчі поліції (UWES: $U=1016,5$; $p<0,01$) та інспектори поліції (UWES: $U=774,5$; $p<0,01$).

В свою чергу інспектори поліції також мають нижчі середні показники, ніж архітектори (UWES: $U=237$; $p<0,01$), маркетологи (UWES: $U=320,5$; $p<0,01$), продавці (UWES: $U=532,5$; $p<0,05$) та програмісти (UWES: $U=297$; $p<0,05$), а програмісти мають значущо вищі показники професійної залученості, ніж підсобні робітники (UWES: $U=809,5$; $p<0,05$), кухари-кондитери (UWES: $U=814,5$; $p<0,05$), підсобні робітники (UWES: $U=499$; $p<0,05$) та слідчі поліції (UWES: $U=357$; $p<0,05$).

Також встановлено, що архітектори мають значущо вищі показники професійної залученості, ніж економісти (UWES: $U=284,5$; $p<0,05$), продавці (UWES: $U=483,5$; $p<0,05$), підсобні робітники (UWES: $U=418,5$; $p<0,01$), кухари-кондитери (UWES: $U=676,5$; $p<0,05$) та слідчі поліції (UWES: $U=303$; $p<0,05$).

Крім цього маркетологи мають значущо вищі показники професійної залученості, ніж економісти (UWES: $U=387,5$; $p<0,05$), підсобні робітники (UWES: $U=531,5$; $p<0,01$), кухари-кондитери (UWES: $U=918$; $p<0,05$) та слідчі поліції (UWES: $U=397,5$; $p<0,05$).

Обидві професійні групи (інспектори та слідчі поліції) мають найнижчі показники професійної залученості, що можливо пов'язано з особливостями державної служби. Зазначимо, що у досліджуваних з державних компаній ($N=72$; $m=-0,561$; $SE=0,112$; $SD=0,953$), зокрема Національній поліції України, середні за професійним благополуччям мають значуще нижчі показники, ніж з приватних ($N=331$; $m=0,122$; $SE=0,051$; $SD=0,968$).

За теорією В. Шауфелі та А. Баккер (2003), показники шкали професійної залученості є протилежними конструкту вигорання, який за дослідженням К. Маслач та М. Лейтер (1997) має три виміри: виснаження, цинізм і зниження професійної ефективності. Автори зазначають, що протилежний підрахунок очок за трьома аспектам вигорання (МВІ: К. Маслач, С. Джексон та М. Лейтер, 1996) передбачає залученість до роботи. Іншими словами досліджувані з Національної поліції України мають ознаки професійного вигорання.

За показником автономна мотивація (перший з двох компонентів методики ОПМ), знайдено, що група кухарів-кондитерів має значущо нижчі показники, ніж медичні представники (ОПМ_1: $U=727$; $p<0,01$), менеджери (ОПМ_1: $U=2246$; $p<0,01$), архітектори (ОПМ_1: $U=625$; $p<0,01$), маркетологи (ОПМ_1: $U=783$; $p<0,05$), програмісти (ОПМ_1: $U=803,5$; $p<0,05$), інженери (ОПМ_1: $U=919,5$; $p<0,05$) та слідчі поліції (ОПМ_1: $U=983$; $p<0,05$).

Можливо це пов'язано з тим, що група досліджуваних є працівниками підприємства, де впроваджено технологію Кайдзен – аналог тейлорівського «наукового управління», та практично немає можливості для творчого професійного прояву.

Впровадження основ наукового управління на підприємстві призводить до зменшення ролі людини-фахівця до ролі «гвинтику» в великому механізмі підприємства, що впливає на інтерес до самого процесу роботи, усвідомлення роботи як інструменту досягнення власних цілей та як способу реалізації власного сенсу життя і покликання.

Відповідно група економістів має значущо нижчі показники автономної мотивації, ніж архітектори (ОПМ_1: $U=303,5$; $p<0,05$), медичні представники (ОПМ_1: $U=350$; $p<0,05$), маркетологи (ОПМ_1: $U=375$; $p<0,05$) та менеджери (ОПМ_1: $U=1061,5$; $p<0,05$).

Група інспекторів поліції має значущо нижчі показники автономної мотивації, ніж архітектори (ОПМ_1: $U=386$; $p<0,05$), маркетологи (ОПМ_1: $U=465,5$; $p<0,05$), медичні представники (ОПМ_1: $U=435,5$; $p<0,05$) та менеджери (ОПМ_1: $U=1331$; $p<0,05$).

Група продавців має значущо нижчі показники автономної мотивації, ніж медичні представники (ОПМ_1: $U=510,5$; $p<0,01$), архітектори (ОПМ_1: $U=454$; $p<0,05$), маркетологи (ОПМ_1: $U=559$; $p<0,05$) та менеджери (ОПМ_1: $U=1629$; $p<0,05$).

Те саме стосується групи інженерів, які мають нижчі показники автономної мотивації, ніж група медичних представників (ОПМ_1: $U=463$; $p<0,05$).

Тобто, практично всі професії, що мають більш жорстку регламентацію праці та контроль з боку менеджмента, мають більш низькі показники автономної мотивації.

Також характерно, що за показником контрольована мотивація (другий з двох компонентів методики ОПМ), лише група підсобних робітників має значуще вищі середні, ніж економісти (ОПМ_2: $U=468,5$; $p<0,01$), інженери (ОПМ_2: $U=476,5$; $p<0,01$), програмісти (ОПМ_2: $U=367$; $p<0,01$), маркетологи (ОПМ_2: $U=407$; $p<0,01$) та менеджери (ОПМ_2: $U=1215$; $p<0,01$).

Це може свідчити про те, що проблема амотивації (стан, при якому особистість не має жодного бажання та усвідомлених цілей виконувати трудову діяльність) може проявлятися саме в низькокваліфікованих професіях, які обирають не за бажанням, а у зв'язку з відсутністю професійної освіти та/або інших варіантів вибору.

За загальним показником осмисленість життя (з методики СЖО), встановлено, що кухарі-кондитери мають значущо нижчі показники усвідомленості життя, ніж архітектори (СЖО: $U=549,5$; $p<0,01$), маркетологи (СЖО: $U=756$; $p<0,01$), програмісти (СЖО: $U=802,5$; $p<0,05$), продавці (СЖО: $U=1188$; $p<0,05$), економісти (СЖО: $U=746,5$; $p<0,05$), менеджери (СЖО: $U=1766$; $p<0,01$), інженери (СЖО: $U=603$; $p<0,01$) та слідчі поліції (СЖО: $U=968,5$; $p<0,05$).

Група підсобних робітників має значущо нижчі показники осмисленості життя, ніж архітектори (СЖО: $U=429,5$; $p<0,01$), маркетологи (СЖО: $U=607$; $p<0,05$), економісти (СЖО: $U=609$; $p<0,05$), менеджери (СЖО: $U=1458$; $p<0,01$), інженери (СЖО: $U=479,5$; $p<0,01$) та продавці (СЖО: $U=953$; $p<0,05$).

Також група продавців має значущо нижчі середні показники осмисленості життя, ніж група архітекторів (СЖО: $U=486$; $p<0,05$), інженерів (СЖО: $U=535$;

$p < 0,05$) та менеджерів (СЖО: $U=1643,5$; $p < 0,05$), а група менеджерів має значущо вищі середні показники, ніж група слідчих поліції (СЖО: $U=1267,5$; $p < 0,05$)

Загальний показник осмисленість життя (з методики СЖО) пов'язаний з п'ятьма складовими: «осмислення власних цілей», «процесу» та «результату» діяльності, а також «локус контролю – Я» та «локус контролю – Життя» – саме ці аспекти можуть впливати на відмінності між групами.

Зокрема, кухарі-кондитери мають значущо нижчі показники, ніж економісти за шкалою «Локус контролю – Життя» ($U=811,5$; $p=0,01$), ніж менеджери за шкалами «Цілі» ($U=1786,5$; $p < 0,01$), «Процес» ($U=2343$; $p < 0,01$) та «Локус контролю – Життя» ($U=2228,5$; $p < 0,01$), ніж інженери за шкалами «Цілі» ($U=597$; $p < 0,01$), «Процес» ($U=895$; $p=0,038$) та «Локус контролю – Життя» ($U=733$; $p < 0,01$), та порівнено зі слідчими поліції за шкалою «Локус контролю – Життя» ($U=577$; $p < 0,01$).

Згідно з результатами дослідження Ф. Лютанса (2017), «психологічний капітал» є позитивним станом розвитку людини, який поєднує самооцінку чотирьох аспектів: самоефективності, оптимізму, цілеспрямованості або надії, та життєстійкості.

Встановлено, що підсобні робітники мають значуще нижчі середні за загальним показником психологічний капітал (з методики PsyCap), ніж менеджери (PsyCap: $U=1231,5$; $p < 0,01$), інженери (PsyCap: $U=522$; $p < 0,05$), програмісти (PsyCap: $U=631$; $p < 0,05$), маркетологи (PsyCap: $U=430,5$; $p < 0,01$) та економісти (PsyCap: $U=563,5$; $p < 0,05$), а також, що кухарі-кондитери мають значущо нижчі показники психологічного капіталу, ніж група інженерів (PsyCap: $U=659$; $p < 0,01$), маркетологів (PsyCap: $U=529$; $p < 0,01$), економістів (PsyCap: $U=714,5$; $p < 0,05$), програмістів (PsyCap: $U=785,5$; $p < 0,05$) та менеджерів (PsyCap: $U=1514$; $p < 0,01$), у свою чергу менеджери, мають значущо вищі середні показники психологічного капіталу, ніж програмісти (PsyCap: $U=1186,5$; $p < 0,05$) та економісти (PsyCap: $U=1228$; $p < 0,05$).

Знов таки, це може бути пов'язано з тим, що підсобні робітники та кухарі-кондитери працюють на підприємстві, де впроваджено технології «наукового управління» та практично немає можливості прояву зазначених психологічних ресурсів, більш того, в технократичних підприємствах, такий прояв сприймається як негативний чинник, так званий «людський чинник».

Організаційно-контекстна група загальних показників. Встановлено, що медичні представники мають значущо вищі показники задоволеності працею (загальний показник методики JSS), ніж інші професійні групи: економісти (JSS: $U=337$; $p<0,01$), кухарі-кондитери (JSS: $U=584,5$; $p<0,01$), менеджери (JSS: $U=1644,5$; $p<0,05$), інженери (JSS: $U=405$; $p<0,05$), підсобні робітники (JSS: $U=559,5$; $p<0,01$), слідчі поліції (JSS: $U=264$; $p<0,01$) та інспектори поліції (JSS: $U=236$; $p<0,01$), крім архітекторів, програмістів та маркетологів, з якими не виявлено значущих відмінностей.

Це може бути пов'язано зі значуще більшою задоволеністю за шкалами JSS у медичних працівників. Зокрема, економісти мають значущо нижчі показники за шкалами «задоволеність процесом і змістом роботи» ($U=462,5$; $p<0,05$) та «задоволеність колективом» ($U=440$; $p<0,01$), як і кухарі-кондитери, які низько оцінюють «задоволеність заробітною платою» ($U=1102$; $p<0,01$).

Крім того, архітектори також мають значущо вищі показники JSS, ніж економісти (JSS: $U=261$; $p<0,05$), кухарі-кондитери (JSS: $U=502,5$; $p<0,01$), інженери (JSS: $U=314$; $p<0,05$), підсобні робітники (JSS: $U=449$; $p<0,05$), слідчі поліції (JSS: $U=230$; $p<0,01$) та інспектори поліції (JSS: $U=220,5$; $p<0,01$).

Це також може бути пов'язано зі значущо більшою задоволеністю за шкалою «задоволеність заробітною платою» у архітекторів. Зокрема, економісти мають значуще нижчі показники за цією шкалою ($U=299,5$; $p<0,01$), ніж архітектори, інші групи, наприклад кухарі-кондитери, а також значуще нижчі показники за шкалами «задоволеність процесом і змістом роботи» ($U=701$;

$p < 0,05$), «задоволеність колективом» ($U=745,5$; $p < 0,01$) та «задоволеність заробітною платою» ($U=635,5$; $p < 0,01$).

Окремо відзначимо менеджерів, які мають значуще вищі показники задоволеності працею, ніж економісти (JSS: $U=1242$; $p < 0,05$), кухарі-кондитери (JSS: $U=2225$; $p < 0,01$), підсобні робітники (JSS: $U=2057,5$; $p < 0,05$), слідчі поліції (JSS: $U=1023$; $p < 0,01$) та інспектори поліції (JSS: $U=977$; $p < 0,01$), маркетологи, які мають значущо вищі середні показники задоволеності працею, ніж кухарі-кондитери (JSS: $U=587$; $p < 0,01$), слідчі поліції (JSS: $U=271$; $p < 0,01$), інженери (JSS: $U=386$; $p < 0,05$), економісти (JSS: $U=320,5$; $p < 0,05$), підсобні робітники (JSS: $U=533,5$; $p < 0,01$) та інспектори поліції (JSS: $U=246$; $p < 0,01$).

Це теж може бути пов'язано зі значуще більшою задоволеністю за шкалою «задоволеність процесом і змістом роботи» та «задоволеність колективом» у менеджерів. Економісти мають значуще нижчі показники за шкалою «задоволеність процесом і змістом роботи» ($U=1194,5$; $p < 0,01$) та «задоволеність колективом» ($U=1241$; $p < 0,01$), ніж менеджери.

Також встановлено, що програмісти мають значуще вищі показники задоволеності працею, ніж кухарі-кондитери (JSS: $U=656,5$; $p < 0,05$), підсобні робітники (JSS: $U=588$; $p < 0,05$), слідчі поліції (JSS: $U=305$; $p < 0,05$) та інспектори поліції (JSS: $U=303$; $p < 0,05$), а інспектори поліції мають значущо нижчі показники задоволеності працею, ніж підсобні робітники (JSS: $U=745,5$; $p < 0,05$), економісти (JSS: $U=427,5$; $p < 0,05$) та інженери (JSS: $U=364,5$; $p < 0,05$), в свою чергу, інженери значуще більше задоволені працею, ніж кухарі-кондитери (JSS: $U=845,5$; $p < 0,05$) та слідчі поліції (JSS: $U=375$; $p < 0,05$).

Кухарі-кондитери мають значуще нижчі показники за шкалою «задоволеність заробітною платою» ($U=668,5$; $p < 0,01$), інспектори поліції мають значуще нижчі показники за шкалою «задоволеність заробітною платою» ($U=184,5$; $p < 0,01$).

За загальним показником психологічний клімат (з методики Climat), встановлено, що кухарі-кондитери мають значуще нижчі показники, ніж менеджери (Climat: $U=3125$; $p<0,05$), маркетологи (Climat: $U=973$; $p<0,05$) та програмісти (Climat: $U=822$; $p<0,05$). Інших значущих відмінностей за цим показником знайдено не було.

За загальним показником суб'єктивне економічне благополуччя (з методики СЕБ), знайдено відмінності групи підсобний робітник, яка має значуще нижчі показники суб'єктивного економічного благополуччя, ніж група інженерів (СЕБ: $U = 652$; $p <0,05$), маркетологів (СЕБ: $U = 533, 5$; $p <0,01$) і менеджерів (СЕБ: $U = 1707$; $p <0,01$). Такий результат у групі низькокваліфікованих професій цілком зрозумілий: низька заробітна плата і відсутність професійних перспектив є достатніми умовами економічного стресу і песимізму.

За загальним показником суб'єктивне соціальне благополуччя (з методики ССБ), встановлено, що група кухарів-кондитерів має значуще нижчі показники суб'єктивного соціального благополуччя, ніж маркетологи (ССБ: $U=744,5$; $p<0,01$), інженери (ССБ: $U=722$; $p<0,05$), менеджери (ССБ: $U=2086$; $p<0,01$) та інспектори поліції (ССБ: $U=887$; $p<0,01$), а група менеджерів (ССБ: $U=1945$; $p<0,05$) та маркетологів (ССБ: $U=680$; $p<0,05$), навпаки мають значуще вищі середні за цим показником, ніж група підсобних робітників.

Також встановлено, що група програмістів має значуще нижчі показники суб'єктивного соціального благополуччя, ніж інженери (ССБ: $U=358$; $p<0,05$), маркетологи (ССБ: $U=368,5$; $p<0,05$) та менеджери (ССБ: $U=1051,5$; $p<0,05$). Зазначимо, що загальний показник суб'єктивного соціального благополуччя поєднує в собі кілька компонентів: «соціальна помітність», «соціальна дистантність», «емоційне прийняття», «соціальне схвалення» та «позитивні соціальні судження», – кожний з яких може робити свій внесок у відмінності між професійними групами.

Зокрема, різниця між кухарами-кондитерами та економістами може бути пов'язана зі значущою різницею за шкалою «соціальна дистантність» ($U=640,5$; $p<0,01$), «емоційне прийняття» ($U=896,5$; $p<0,01$) та «соціальне схвалення» ($U=868,5$; $p<0,01$), економісти переживають меншу відокремленість від оточуючих, більш добрі стосунки з оточуючими та мають позитивний зворотній зв'язок стосовно себе як професіонала, ніж кухарі-кондитери.

Така ж проблема обумовлює різницю між кухарами-кондитерами та інженерами. Інженери мають значуще вищі показники за шкалою «соціальна дистантність» ($U=714,5$; $p<0,01$), «соціальна помітність» ($U=922$; $p<0,01$), «емоційне прийняття» ($U=835$; $p<0,01$) та «соціальне схвалення» ($U=924$; $p<0,01$). Кухарі-кондитери переживають більше уваги, меншу відокремленість від оточуючих, більше соціальне схвалення та більш добрі стосунки з близькими, ніж інженери.

Щодо різниці групи кухарів-кондитерів з менеджерами, то вона обумовлена значущою різницею за шкалами «соціальна помітність», ($U=2738,5$; $p<0,01$), «соціальна дистантність» ($U=1912,5$; $p<0,01$), «емоційне прийняття» ($U=2527,5$; $p<0,01$) та «соціальне схвалення» ($U=2509,50$; $p<0,01$). Менеджери за цими шкалами мають значуще вищі показники та переживають більше уваги, меншу відокремленість від оточуючих, більше соціальне схвалення та кращі стосунки з близькими, ніж кухари-кондитери.

За загальним показником задоволеність життям (з методики SWLS), не знайдено жодних значущих відмінностей між групами, що свідчить про універсальність цього феномену.

Дійсно професійні групи мають певні відмінності за рівнем загальних показників методик дослідження. Практично всі відмінності стосуються можливого впливу специфіки організації та умов праці конкретної вибірки досліджуваних чи прийнятих норм в певній галузі на рівень того чи іншого загального показника. Але для встановлення причин відмінностей між групами

за рівнем ПСБ, ще потрібно з'ясувати, які з 13-ти загальних показників можуть виступати чинниками ПСБ в професійних групах (регресійний аналіз).

Аналіз результатів дослідження 50-ти шкал всіх методик. Описові статистики 50-ти шкал загалом по вибірці наведено у Додатку Е. Значення медіани всіх шкал дещо зсунуті в бік максимуму, тобто досліджувані, відповідаючи на запитання, оцінювали себе більш позитивно, про це також свідчить невелика лівостороння асиметрія за позитивними шкалами та правостороння за негативними. Але практично за всіма шкалами різниця значень середнього та медіани знаходиться в межах 95% довірчого інтервалу, крім деяких шкал, різниця яких не перевищує $\pm 0,31$ одиниць (стандартизованої шкали від -3 до +3), що свідчить про наявність поодиноких викидів (спеціальне дуже сильне заниження значень за деякими шкалами), але, не зважаючи на це, більш-менш рівномірного розподілу значень більшості відповідей досліджуваних вище і нижче середнього значення та доцільність їх використання.

Щодо екセスу, то ті шкали які пов'язані з оцінкою себе мають дещо плосковершинний графік розподілу (обережність в оцінках себе), а ті, що пов'язані з оцінкою інших – гостровершинний (максималістичність ставлення до інших).

Середні значення всіх шкал відповідають середньому нульовому рівню $\pm 0,04$ (за стандартизованою шкалою від -3 до +3). Значення за кожною шкалою мають досить широкий інтервал значень, що зменшує негативний ефект від феномена соціальної бажаності.

Середні значення 50-ти шкал дослідження в професійних групах наведено у Додатку Ж. У зв'язку з невеликою кількістю досліджуваних в кожній професійній групі було прийнято рішення використовувати непараметричні методи перевірки гіпотез.

Порівняння середніх значень 50-ти шкал за U-критерієм Манна-Уїтні виявило наявність значущих відмінностей між деякими професійними групами

(Додаток 3). Основні відмінності між професійними групами за середніми значеннями шкал, крім деяких відмінностей, знаходяться у відповідності з рангом цих груп впорядкованих за рівнем ПСБ.

Зв'язок соціально-демографічних показників з ПСБ. Значущих зв'язків між соціально-демографічними показниками (метричні шкали), такими, як: «вік», «загальний стаж професійної діяльності», «стаж роботи за чинною професією» та показником ПСБ не виявлено.

В групах, розділених за ознакою (категоріальні змінні): «стать», «вікова група», «рівень освіти», відмінностей у дисперсії та середніх ПСБ не виявлено.

В групах, розділених за сімейним станом, за U-критерієм Манна-Уїтні виявлено значущі відмінності між підгрупами «неодружений» та «офіційний шлюб» ($U=19079$; $p<0,05$) (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

Описові статистики ПСБ в групах розділених за сімейним станом

Групи	N	Мін	Макс	Середнє (m)	Стандартна помилка (SE)	Стандартне відхилення (SD)
неодружений	140	-0,0307	-2,56	-0,1859	0,07848	0,92856
офіційний шлюб	331	0,1905	-2,96	0,0885	0,05188	0,94381
цивільний шлюб (більше 1 року)	81	0,1808	-2,96	-0,0402	0,11105	0,99949

N. Кількість досліджуваних.

Неодружені досліджувані оцінюють себе менш професійно суб'єктивно благополучними, ніж досліджувані, які перебувають в офіційному шлюбі, вірно і зворотне. Перевірка сили та характеру зв'язку не має сенсу у зв'язку з тим, що змінна «сімейний статус» – номінальна змінна.

Показник «рівень поточної заробітної плати» можна розглядати як інтервальну шкалу, його кореляція з ПСБ значуща середня та пряма ($R_s=0,36$; $p<0,01$). Досліджувані з більшою заробітною платою вважають себе більш професійно суб'єктивно благополучними.

В групах, розділених за рівнем займаної посади, за U-критерієм Манна-Уїтні виявлено значущі відмінності між підгрупами: «рядовий співробітник» та

«керівник нижчої ланки» (215,3); між «рядовий співробітник» та «керівник середньої ланки» (204,23); між «рядовий співробітник» та «топ-менеджмент» (190,61). Тобто, тільки найнижчий рівень організаційної ієрархії має суттєві відмінностей рівні професійного суб'єктивного благополуччя.

Інші групи не мають значущих відмінностей середніх показників ПСБ.

В групах, розділених за типом організації, в якій працює людина на даний момент, за U-критерієм Манна-Уїтні виявлено значущі відмінності середніх ПСБ між державними (173,1) та приватними (292,01) компаніями ($U=9835$; $p<0,01$).

Встановлено, що в приватних компаніях досліджувані переживають вищий рівень професійного суб'єктивного благополуччя.

Аналіз результату дослідження зв'язку суб'єктивного матеріального статусу з ПСБ. Суб'єктивний матеріальний статус – порядкова шкала, яка містить 4 вибори. За цією шкалою досліджувані розподілилися наступним чином: бідний – 16 осіб (2,9%); нижче середнього – 146 осіб (26,4%); середній – 347 особи (62,9%); вище середнього – 43 осіб (7,8%).

За U-критерієм Манна-Уїтні виявлено наявність значущих відмінностей за середніми ПСБ між групами: «бідний» (109,91) та «середній» (185,32) ($U=1622,5$; $p<0,05$); «бідний» (17,5) та «вище середнього» (34,65) ($U=144,5$; $p<0,01$); «нижче середнього» (207,17) та «середній» (263,76) ($U=19516$; $p<0,01$); «нижче середнього» (86,31) та «вище середнього» (124,5) ($U=1870,5$; $p<0,01$); «середній» (191,06) та «вище середнього» (231,29) ($U=5921,5$; $p<0,05$).

Тобто, люди які вважають, що мають більший матеріальний статус, переживають більший рівень професійного суб'єктивного благополуччя.

Показник стиль управління вашого прямого керівника – номінальна шкала, яка містить 3 вибори. Досліджувані розподілилися за цією шкалою наступним чином: директивно-авторитарний стиль – 138 осіб (25,9%); ліберально-демократичний стиль – 369 осіб (66,8%); потуральний (пасивного невтручання) – 45 особи (8,2%).

За U-критерієм Манна-Уїтні виявлено наявність значущих відмінностей за середніми ПСБ між групами: «потуральний» (75,92) та «директивно-авторитарний» (97,24) ($U = 2381,5$; $p < 0,05$) та «потуральний» (149,94) та «ліберально-демократичний» (214,52) ($U = 5712,5$; $p < 0,01$).

За середніми ПСБ між директивно-авторитарним та ліберально-демократичним стилем керівництва значущих зв'язків не встановлено.

Будь-яка форма керівництва, окрім пасивного невтручання (потуральний тип), пов'язана з вищим рівнем професійного суб'єктивного благополуччя.

3.3. Аналіз результатів кореляційного аналізу

За допомогою кореляційного аналізу за методом Спірмена (R_s) виявлено зв'язок ПСБ та 13-ти загальних показників всіх методик дослідження у вибірці загалом (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

Кореляційні зв'язки (R_s) між ПСБ та досліджуваними показниками (n=552)

Професійно-особистісний компонент	R_s
Професійна затребуваність (ПЗО)	,515**
Професійне самоставлення (ПСО)	,454**
Професійне психологічне благополуччя (МОПБ)	,491**
Індивідуально-особистісний компонент	
Професійна залученість (UWES)	,573**
Автономна мотивація (ОПМ_1)	,524**
Контрольована мотивація (ОПМ_2)	-,310**
Психологічний капітал (PsyCap)	,463**
Осмисленість життя (СЖО)	,472**
Організаційно-контекстний компонент	
Задоволеність працею (JSS)	,534**
Клімат у колективі (Climat)	,356**
Суб'єктивне економічне благополуччя (СЕБ)	,406**
Суб'єктивне соціальне благополуччя (ССБ)	,386**
Задоволеність життям (SWLS)	,287**

*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).

** . Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).

R_s . – вибірковий коефіцієнт рангової кореляції Спірмена («Ро» or «rs»).

Найсильніший зв'язок з показником *професійного суб'єктивного благополуччя* (ПСБ) виявився у професійної залученості, задоволеності працею, автономної мотивації та професійної затребуваності. Це свідчить про те, що професійно благополучні люди, як правило, переживають сильну залученість до роботи ($R_s = 0,573$; $p < 0,01$), задоволені організацією, в якій вони працюють та умовами праці ($R_s = 0,534$; $p < 0,01$), дуже мотивовані ($R_s = 0,524$; $p < 0,01$), переживають професійну затребуваність та значущість своєї професійної діяльності для інших ($R_s = 0,515$; $p < 0,01$).

Такий результат відповідає нашим попереднім теоретичним припущенням, щодо 3-х складових структури професійного суб'єктивного благополуччя. Крім того сильний зв'язок ПСБ з особистісними рисами, а саме з показниками професійне психологічне благополуччя ($R_s = 0,491$; $p < 0,01$), психологічний капітал ($R_s = 0,463$; $p < 0,01$), професійне самоствалення ($R_s = 0,454$; $p < 0,01$) та осмисленість життя ($R_s = 0,472$; $p < 0,01$) свідчить про тісний взаємозв'язок досліджуваного конструкту ПСБ з компонентами евдемоністичних теорій.

Окремо зазначимо, що практично всі досліджувані показники (загальні показники всіх методик дослідження) мають сильний та відносно сильний ($R_s > 0,4$) значущий зв'язок з ПСБ, крім клімату у колективі ($R_s = 0,356$; $p < 0,01$), контрольованої мотивації ($R_s = -0,310$; $p < 0,01$) та задоволеності життям ($R_s = 0,287$; $p < 0,01$), які мають середньої сили значущі зв'язки з ПСБ.

Помірний зв'язок ПСБ з *задоволеністю життям*, свідчить про те, що задоволеність життям не є обов'язковим супутником переживання професійного суб'єктивного благополуччя. Життя людини в контексті професійної діяльності і поза її межами може істотно відрізнятися.

Більш того, встановлено, що зв'язок між показниками задоволеність життям і задоволеність працею прямий значущий і відносно сильний ($R_s = 0,420$; $p < 0,01$), що спростовує висновок S. Lyubomirsky (2005) про те, що

«задоволеність життям» викликає задоволеність в окремих сферах життя, принаймні, в професіональному контексті. Можна констатувати, що вони пов'язані, але не настільки сильно, щоб виокремлювати цей зв'язок серед інших, як особливо важливий.

Суб'єктивне економічне благополуччя ($R_s = 0,406$; $p < 0,01$) та *суб'єктивне соціальне благополуччя* ($R_s = 0,386$; $p < 0,01$) мають відносно сильний прямий і значущий зв'язок з ПСБ.

Дійсно, не можливо уявити професійно благополучну людину, яка не переживає залученості в процесі своєї професійної діяльності, не мотивована чи не задоволена змістом та умовами професійної діяльності. Професійне суб'єктивне благополуччя тісно пов'язане з показниками професійної затребуваності та самоствавлення, які відбивають ступінь суб'єктивної інтегрованості у професію та позитивності зворотнього зв'язку щодо власного професіоналізму від оточуючих, колег та керівництва (який є основою професійної самоповаги та є сильним мотивуючим чинником), з різними професійно важливими комунікативними якостями та вміннями (вмінням вибудувувати позитивні стосунки в колективі, ставити та досягати професійно важливі цілі, навчатися та професійно розвиватися, рівнем професійної компетентності, автономністю тощо), переживанням самоефективності та впевненості у собі як у професіоналі, а також з осмисленістю життям, яка відбиває ступінь співвідношення професійної діяльності і сенсу свого життя, розуміння професії як покликання.

Дослідження зв'язків між 13-ти загальними показниками дозволило виявити також те, що *професійна залученість* має дуже сильний і прямий зв'язок з професійною мотивацією ($R_s = 0,656$; $p < 0,01$), психологічним капіталом ($R_s = 0,617$; $p < 0,01$), професійною затребуваністю ($R_s = 0,553$; $p < 0,01$), професійним психологічним благополуччям ($R_s = 0,546$; $p < 0,01$), задоволеністю працею ($R_s =$

0,534; $p < 0,01$) та свідомістю життя ($R_s = 0,527$; $p < 0,01$), що відповідає змісту цих показників (табл. 3.8).

Таблиця 3.8

Кореляційна матриця загальних показників дослідження (R_s Спірмена)

Показник	ПБ	ПЗО	ПСО	МОПБ	UWES	ОПМ_1	ОПМ_2	PsyCap	СЖО	JSS	Climat	СЕБ	ССБ	SWLS
ПБ	1	0,515	0,454	0,491	0,573	0,524	-0,31	0,463	0,474	0,534	0,356	0,406	0,386	0,285
ПЗО		1	0,781	0,686	0,553	0,667	-0,47	0,641	0,567	0,528	0,325	0,331	0,673	0,432
ПСО			1	0,734	0,51	0,589	-0,51	0,655	0,549	0,409	0,256	0,323	0,625	0,389
МОПБ				1	0,546	0,598	-0,58	0,67	0,624	0,509	0,322	0,373	0,613	0,422
UWES					1	0,656	-0,3	0,617	0,527	0,534	0,351	0,32	0,52	0,362
ОПМ_1						1	-0,4	0,614	0,541	0,625	0,328	0,358	0,544	0,419
ОПМ_2							1	-0,46	-0,45	-0,35	-0,19	-0,34	-0,39	-0,26
PsyCap								1	0,615	0,488	0,273	0,324	0,634	0,399
СЖО									1	0,473	0,378	0,363	0,596	0,477
JSS										1	0,514	0,436	0,464	0,42
Climat											1	0,166	0,358	0,263
СЕБ												1	0,279	0,419
ССБ													1	0,541
SWLS														1

Значення коефіцієнтів кореляції на рівні 0,01 (двохстороння).

Дійсно, як правило, люди які переживають професійну залученість, дуже мотивовані та впевнені у собі, переживають власну професійну затребуваність, мають розвинуті комунікаційні особистісні якості, задоволені організацією і умовами праці або ж поступово змінюють умови праці на краще, і, як правило, вони «знайшли» своє місце у житті (осмисленість).

Показник задоволеність працею також має дуже сильний прямий і значущий зв'язок з показниками: професійна затребуваність особистості ($R_s = 0,528$; $p < 0,01$), професійна мотивація ($R_s = 0,625$; $p < 0,01$) та клімат у колективі ($R_s = 0,514$; $p < 0,01$).

Справа в тому, що показник задоволеність працею містить в собі пункти, пов'язані з задоволеністю організацією і умовами праці, стосунками в колективі і з керівництвом, крім того, якість зворотного зв'язку від колег і керівництва дає підстави для переживання професійної затребуваності. У свою чергу, професійна

затребуваність особистості має сильний прямий і значущий зв'язок з показниками суб'єктивне соціальне благополуччя ($R_s = 0,673$; $p < 0,01$) та осмислення життя ($R_s = 0,567$; $p < 0,01$).

Дійсно, не можна уявити собі професійно успішну і затребувану особистість без добрих стосунків з оточуючими, соціальної помітності, соціального схвалення та соціально дистанційовану.

Найбільш сильні прямі значущі зв'язки виявлено між показником професійна затребуваність та професійне самоствавлення ($R_s = 0,781$; $p < 0,01$), а також між показниками професійне психологічне благополуччя та професійне самоствавлення ($R_s = 0,734$; $p < 0,01$). Всі три показники дуже пов'язані між собою, як правило професійна затребуваність є підґрунтям позитивного самоствавлення, а затребувані професіонали дуже часто мають добре розвинені комунікативні якості та добрі стосунки з колегами, мають довгострокові цілі та переживають автономність у професійній діяльності.

Суб'єктивне соціальне благополуччя також має дуже сильні прямі і значущі зв'язки з різними показниками: професійною затребуваністю ($R_s = 0,673$; $p < 0,01$), професійним психологічним благополуччям ($R_s = 0,613$; $p < 0,01$), професійним самоствавленням ($R_s = 0,625$; $p < 0,01$), психологічним капіталом ($R_s = 0,634$; $p < 0,01$) та осмисленістю життя ($R_s = 0,596$; $p < 0,01$). Тобто, інтегрованість у суспільство, гарні стосунки з оточуючими і подолання соціальної дистанції характерні саме для тих досліджуваних, які професійно затребувані, мають високий рівень професійного психологічного благополуччя, поважають себе як професіоналів і позитивно ставляться до своєї професії, оптимістично налаштовані щодо свого професійного майбутнього і впевнені в собі, а також знайшли своє покликання і сенс в житті.

Для розуміння відмінностей змістовного поля ПСБ в кожній професійній групі було також встановлено кореляційні зв'язки (кореляційні

плеяди) між 13-ти загальними показниками всіх методик та ПСБ в кожній професійній групі (табл. 3.9).

Таблиця 3.9

Значення коефіцієнтів кореляції (Спірмена) між ПСБ і загальними показниками методик в різних професійних групах (кореляційні плеяди)

Показники та групи	ПЗО	ПСО	МОПБ	UWES	ОПМ_1	ОПМ_2	PsyCap	СЖО	JSS	Climat	СЕБ	ССБ	SWLS
медичний представник	,490**	,351*	,456**	,396*	,499**	0,06	0,21	0,18	,507**	0,26	0,07	0,18	-0,02
архітектор	,549**	0,34	0,13	,484**	,503**	-0,26	0,34	,458*	,524**	0,11	-0,11	0,14	-0,02
менеджер	,572**	,496**	,517**	,421**	,555**	-,299**	,447**	,437**	,517**	,358**	,363**	,445**	,327**
маркетолог	,677**	,670**	,578**	,619**	,598**	-,519**	,643**	,679**	,708**	,414*	,537**	,463**	,410*
програміст	,660**	,705**	,836**	,756**	,759**	-,560**	,790**	,653**	,627**	,608**	,703**	,616**	,705**
інженер	,660**	,557**	,685**	,558**	,565**	-,568**	,617**	,642**	,533**	0,31	,650**	,447**	,385*
продавець	,352*	,403**	,304*	,414**	,333*	-0,19	0,27	,352*	0,23	0,27	,410**	0,22	0,18
економіст	,427*	0,32	,509**	,391*	,617**	-,604**	,584**	,475**	,602**	,385*	,463**	0,3	-0,01
підсобний робітник	,415**	,300*	,345**	,639**	0,17	-,389**	,635**	,335*	,393**	0,19	,278*	,297*	0,16
кухар-кондитер	,323**	0,2	,273*	,445**	,367**	0,06	,359**	,276*	,257*	,244*	-0,03	,313**	0,2
слідчий поліції	0,2	0,32	,394*	,652**	,480**	-0,31	0,19	,369*	,343*	0,28	0,15	0,29	0,21
інспектор поліції	0,21	0,02	0,07	,556**	,340*	0,08	-0,12	0,05	,464**	0,31	0,23	,361*	,332*

** . Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).

* . Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).

За результатами кореляційного аналізу встановлено відмінності між професійними групами за силою зв'язку загальних показників з ПСБ.

Так, наприклад, у медичних представників професійне суб'єктивне благополуччя пов'язане з задоволеністю працею ($R_s = 0,507$; $p < 0,01$); у архітекторів – з професійною затребуваністю ($R_s = 0,549$; $p < 0,01$), задоволеністю працею ($R_s = 0,524$; $p < 0,01$) та автономною мотивацією ($R_s = 0,503$; $p < 0,01$); у менеджерів – з професійною затребуваністю ($R_s = 0,572$; $p < 0,01$), автономною мотивацією ($R_s = 0,555$; $p < 0,01$), професійним психологічним благополуччям ($R_s = 0,517$; $p < 0,01$) та задоволеністю працею ($R_s = 0,517$; $p < 0,01$).

Щодо маркетологів, то їх професійне суб'єктивне благополуччя дуже сильно ($R_s > 0,5$) пов'язане задоволеністю працею ($R_s = 0,708$; $p < 0,01$) та практично зі всіма іншими показниками, відносно сильний зв'язок мають показники клімату в колективі ($R_s = 0,414$; $p < 0,05$) та задоволеність життям ($R_s = 0,410$; $p < 0,05$).

У програмістів з рівнем професійного суб'єктивного благополуччя дуже тісно ($R_s > 0,6$) пов'язан показник професійного психологічного благополуччя ($R_s = 0,836$; $p < 0,01$) та практично всі інші загальні показники.

Відзначимо, що це єдина група, яка має за кожним показником дуже сильну ($R_s > 0,56$) кореляцію з ПСБ, що свідчить про високу рефлексивність та чутливість програмістів, щодо зв'язків різних показників з переживанням власного професійного суб'єктивного благополуччя.

Професійне суб'єктивне благополуччя інженерів має також дуже тісний зв'язок ($R_s > 0,6$) з професійним психологічним благополуччям ($R_s = 0,685$; $p < 0,01$), професійною затребованістю ($R_s = 0,660$; $p < 0,01$), суб'єктивним економічним благополуччям ($R_s = 0,650$; $p < 0,01$) та осмисленістю життя ($R_s = 0,685$; $p < 0,01$).

У продавців найсильніший зв'язок ПСБ виявлено з показником професійна залученість ($R_s = 0,414$; $p < 0,01$), а у економістів - з контрольованою мотивацією ($R_s = -0,604$; $p < 0,01$), автономною мотивацією ($R_s = 0,617$; $p < 0,01$) та задоволеністю працею ($R_s = -0,602$; $p < 0,01$).

Професійне суб'єктивне благополуччя підсобних робітників пов'язано з професійною залученістю ($R_s = 0,639$; $p < 0,01$) та психологічним капіталом ($R_s = -0,635$; $p < 0,01$).

Професійне суб'єктивне благополуччя кухарів-кондитерів ($R_s = 0,445$; $p < 0,01$), слідчих поліції ($R_s = 0,652$; $p < 0,01$) та інспекторів поліції ($R_s = 0,556$; $p < 0,01$) пов'язане з професійною залученістю ($R_s = 0,445$; $p < 0,01$).

Отримані «кореляційні плеяди» демонструють відмінності між професійними групами за силою зв'язку загальних показників з ПСБ. Але це ще не свідчить про суттєві відмінності змістовного поля ПСБ в різних професійних групах, цю гіпотезу ще треба перевірити.

Для перевірки гіпотези про наявність значущих відмінностей між професійними групами за силою зв'язку 13-ти загальних показників дослідження

з ПСБ, було проведено попарне порівняння професійних груп за значущими коефіцієнтами кореляції між загальними показниками та ПСБ, яке показало наявність суттєвих (значущих) ($p < 0,05$) відмінностей між деякими професійними групами (табл. 3.10).

Таблиця 3.10

Таблиця попарного порівняння професійних груп за значущими коефіцієнтами кореляції загальних показників з ПСБ

Група 1	Група 2	Показник	Z	p
програміст $R_s=0,756$	економіст $R_s=0,391$	UWES	2,165	<0,05
програміст $R_s=0,836$	економіст $R_s=0,509$	МОПБ	2,439	<0,05
програміст $R_s=0,705$	інспектор поліції $R_s=0,332$	SWLS	2,085	<0,05
програміст $R_s=0,759$	інспектор поліції $R_s=0,34$	ОПМ 1	2,506	<0,05
програміст $R_s=0,608$	кухар-кондитер $R_s=0,244$	Climat	2,046	<0,05
програміст $R_s=0,627$	кухар-кондитер $R_s=0,257$	JSS	2,122	<0,05
програміст $R_s=0,836$	кухар-кондитер $R_s=0,273$	МОПБ	4,156	<0,01
програміст $R_s=0,653$	кухар-кондитер $R_s=0,276$	СЖО	2,228	<0,05
програміст $R_s=0,660$	кухар-кондитер $R_s=0,323$	ПЗО	2,051	<0,05
програміст $R_s=0,790$	кухар-кондитер $R_s=0,359$	PsyCap	3,117	<0,01
програміст $R_s=0,759$	кухар-кондитер $R_s=0,367$	ОПМ 1	2,728	<0,01
програміст $R_s=0,756$	кухар-кондитер $R_s=0,445$	UWES	2,278	<0,05
програміст $R_s=0,836$	маркетолог $R_s=0,578$	МОПБ	2,118	<0,05
програміст $R_s=0,705$	медичний представник $R_s=0,351$	ПСО	2,050	<0,05
програміст $R_s=0,756$	медичний представник $R_s=0,396$	UWES	2,280	<0,05
програміст $R_s=0,836$	медичний представник $R_s=0,456$	МОПБ	2,872	<0,01
програміст $R_s=0,705$	менеджер $R_s=0,327$	SWLS	2,514	<0,05
програміст $R_s=0,703$	менеджер $R_s=0,363$	СЕБ	2,305	<0,05
програміст $R_s=0,756$	менеджер $R_s=0,421$	UWES	2,515	<0,05
програміст $R_s=0,790$	менеджер $R_s=0,447$	PsyCap	2,761	<0,01
програміст $R_s=0,836$	менеджер $R_s=0,517$	МОПБ	2,972	<0,01
програміст $R_s=0,703$	підсобний робітник $R_s=0,278$	СЕБ	2,507	<0,05
програміст $R_s=0,705$	підсобний робітник $R_s=0,3$	ПСО	2,421	<0,05
програміст $R_s=0,836$	підсобний робітник $R_s=0,345$	МОПБ	3,617	<0,01
програміст $R_s=0,836$	продавець $R_s=0,304$	МОПБ	3,680	<0,01
програміст $R_s=0,759$	продавець $R_s=0,333$	ОПМ 1	2,667	<0,01
програміст $R_s=0,756$	продавець $R_s=0,414$	UWES	2,249	<0,05
програміст $R_s=0,836$	слідчий поліції $R_s=0,394$	МОПБ	3,057	<0,01
маркетолог $R_s=0,708$	слідчий поліції $R_s=0,343$	JSS	2,102	<0,05
маркетолог $R_s=0,679$	продавець $R_s=0,352$	ПЗО	1,968	<0,05
інженер $R_s=0,685$	продавець $R_s=0,304$	МОПБ	2,205	<0,05
маркетолог $R_s=0,708$	підсобний робітник $R_s=0,393$	JSS	2,082	<0,05
інженер $R_s=0,685$	підсобний робітник $R_s=0,345$	МОПБ	2,088	<0,05
маркетолог $R_s=0,679$	підсобний робітник $R_s=0,335$	ПЗО	2,131	<0,05
маркетолог $R_s=0,67$	підсобний робітник $R_s=0,300$	ПСО	2,230	<0,05
інженер $R_s=0,650$	підсобний робітник $R_s=0,278$	СЕБ	2,136	<0,05
підсобний робітник $R_s=0,63$	кухар-кондитер $R_s=0,359$	PsyCap	2,049	<0,05
менеджер $R_s=0,572$	кухар-кондитер $R_s=0,323$	ПЗО	2,032	<0,05
маркетолог $R_s=0,677$	кухар-кондитер $R_s=0,323$	ПЗО	2,294	<0,05
інженер $R_s=0,66$	кухар-кондитер $R_s=0,323$	ПЗО	2,102	<0,05
маркетолог $R_s=0,679$	кухар-кондитер $R_s=0,276$	СЖО	2,554	<0,05

інженер $R_s=0,642$	кухар-кондитер $R_s=0,276$	СЖО	2,196	<0,05
інженер $R_s=0,685$	кухар-кондитер $R_s=0,273$	МОПБ	2,564	<0,05
менеджер $R_s=0,517$	кухар-кондитер $R_s=0,257$	JSS	1,993	<0,05
маркетолог $R_s=0,708$	кухар-кондитер $R_s=0,257$	JSS	2,913	<0,01
економіст $R_s=0,602$	кухар-кондитер $R_s=0,257$	JSS	1,966	<0,05

Z. Z-scores: кількість стандартних відхилень щодо середнього значення.

p. Ймовірність (P-value) помилки при відхиленні нульової гіпотези.

Більшу частину значущих відмінностей від інших груп має група «програміст», яка має дуже сильні ($R_s > 0,608$) зв'язки з ПСБ за всіма загальними показниками. Значущі відмінності стосуються груп: кухар-кондитер, менеджер, підсобний робітник, продавець, економіст, інспектор поліції, маркетолог та слідчий поліції.

Характерно, що група «кухар-кондитер» має середньої сили зв'язки з ПСБ та значущо більш низькі кореляційні показники, ніж інші групи: програміст, підсобний робітник, менеджер, підсобний робітник, інженер, економіст та маркетолог. Але найнижчий кореляційний показник свідчить про середню силу зв'язку ($R_s > 0,244$) показника клімат у колективі з ПСБ, що відрізняє кухарів-кондитерів від програмістів.

Така ж ситуація з групою підсобних робітників, продавців та слідчих поліції, які мають поодинокі відмінності з іншими групами, але найнижчий кореляційний показник свідчить про середню силу зв'язку ($R_s > 0,278$) цих показників з ПСБ.

Такі результати перевірки свідчать про можливість певної динаміки сили зв'язку з ПСБ деяких з 13-ти показників, але це стосується лише окремих груп і в межах середньої сили і сильного зв'язку з ПСБ. Практично всі досліджувані показники, які мають значущі коефіцієнти кореляції ($p < 0,05$) з ПСБ, в різних професійних групах, мають середньої сили і сильні зв'язки з ПСБ.

Тобто, суттєвих розходжень між професійними групами за силою зв'язку 13 - ти загальних показників з ПСБ, не виявлено. Це вказує на можливу схожість (тотожність чи еквівалентність) змісту професійного суб'єктивного благополуччя в досліджуваних професійних групах.

Аналіз зв'язку 50-ти шкал дослідження з ПСБ в загальній вибірці. За допомогою кореляційного аналізу за методом Спірмена (R_s) було досліджено зв'язок між 50-ти шкал дослідження та ПСБ загалом по вибірці (без поділу за професіями) (Додаток И).

З 50-ти відібраних для аналізу шкал було відібрано 40-к шкал із середнім та сильним ($R_s > 0,3$) зв'язком з ПСБ. Найбільш сильні кореляційні зв'язки було виявлено у 5-ти шкал: ентузіазм ($R_s = 0,587$; $p < 0,01$), енергійність ($R_s = 0,544$; $p < 0,01$), задоволеність процесом і змістом роботи ($R_s = 0,519$; $p < 0,01$), інтегрована мотивація ($R_s = 0,508$; $p < 0,01$) та внутрішня мотивація ($R_s = 0,502$; $p < 0,01$).

Крім цього, 20-ть шкал мають відносно сильний ($R_s > 0,4$) та значущий зв'язок з ПСБ, всі вони відбивають різні психічні стани пов'язані з професійною діяльністю: впевненість та самоефективність, цілеспрямованість та поглиненість у діяльність, осмисленість професійної діяльності та переживання професійної ідентичності, авторитету та затребуваності, задоволеність рівнем компетентності, реалізацією професійного потенціалу та професійними досягненнями, а також переживання професійного зростання, вмотивованість, задоволеність організацією праці, позитивне ставлення до себе як до професіонала та позитивної самооцінки особистісного зростання в професії, задоволеність колективом, задоволеність професійним вибором, переживання позитивного ставлення інших тощо.

20-ть шкал мають середньої сили ($R_s > 0,263$) та значущий зв'язок з ПСБ, вони змістовно пов'язані з переживанням економічного благополуччя, задоволеністю керівництвом та умовами праці, рівнем зовнішньої мотивації, елементами соціального благополуччя, осмисленістю життя тощо.

Слабкий ($R_s < 0,2$) та значущий зв'язок з ПСБ було виявлено у 5-ти шкал: самоприв'язаність в професії ($R_s = 0,195$; $p < 0,01$), самозвинувачення в професії ($R_s = -0,185$; $p < 0,01$), позитивні соціальні судження ($R_s = 0,171$; $p < 0,01$),

інтродюкована мотивація ($R_s = -0,108$; $p < 0,01$), економічна тривожність ($R_s = -0,036$; $p < 0,01$).

Тобто, загалом по вибірці професійне суб'єктивне благополуччя практично не пов'язане зі ступенем гнучкості уявлень про свій професіоналізм і однозначність своїх професійних переконань і досвіду, негативними емоціями щодо себе під час роботи, оцінки мотивів інших людей, відсутністю усвідомлених зовні нав'язаних мотивів професійної діяльності, наявністю економічного стресу.

Змістовне поле професійного суб'єктивного благополуччя загалом по вибірці окреслено, але у зв'язку з великою кількістю шкал та наявністю сильних зв'язків з ПСБ для подальших висновків щодо структури ПСБ вирішено обробити дані з використанням факторного аналізу.

Аналіз зв'язку 50-ти шкал всіх методик та ПСБ в професійних групах показав наявність певних відмінностей між професійними групами (Додаток І).

За результатами кореляційного аналізу встановлено, що практично всі значущі кореляційні зв'язки досліджуваних показників (шкал) з ПСБ мають середньої сили і сильну кореляцію. Тому наведемо значення лише найтісніших зв'язків:

- у медичних представників професійне суб'єктивне благополуччя тісно пов'язане з переживанням зворонього зв'язку з боку колег і керівництва компанії щодо професійних результатів – ставлення інших ($R_s = 0,618$; $p < 0,01$), з переживанням належності до професійного співтовариства ($R_s = 0,514$; $p < 0,01$), переживанням зв'язку професійної діяльності з сенсом власного життя та покликанням – інтегрована мотивація ($R_s = 0,496$; $p < 0,01$), задоволеністю процесом і змістом роботи ($R_s = 0,488$; $p < 0,01$), задоволеністю колективом ($R_s = 0,463$; $p < 0,01$), наявністю довгострокових професійних цілей ($R_s = 0,450$; $p < 0,01$), задоволеністю рівнем компетентності ($R_s = 0,448$; $p < 0,01$), переживанням наповненості ($R_s = 0,439$; $p < 0,01$), бажанням кар'єрного зростання -

ідентифікована мотивація ($R_s = 0,432$; $p < 0,01$), оцінкою результатів професійної діяльності ($R_s = 0,430$; $p < 0,01$), нестачою коштів – фінансова депривірованість ($R_s = 0,411$; $p < 0,01$) та внутрішньою мотивацією ($R_s = 0,409$; $p < 0,01$);

- у архітекторів ПСБ пов'язане з ентузіазмом ($R_s = 0,646$; $p < 0,01$), задоволеністю процесом і змістом роботи ($R_s = 0,619$; $p < 0,01$), та переживанням професійної затребуваності ($R_s = 0,526$; $p < 0,01$), а також з переживанням зв'язку професійної діяльності з сенсом власного життя та покликанням – інтегрованою мотивацією ($R_s = 0,508$; $p < 0,01$), задоволеністю організацією праці ($R_s = 0,491$; $p < 0,01$), осмисленістю результатів професійної діяльності ($R_s = 0,468$; $p < 0,01$), оцінкою результатів професійної діяльності ($R_s = 0,462$; $p < 0,01$), внутрішньою мотивацією ($R_s = 0,461$; $p < 0,01$), професійною компетентністю ($R_s = 0,461$; $p < 0,01$), бажанням кар'єрного зростання – ідентифікована мотивація ($R_s = 0,458$; $p < 0,01$), осмисленістю процесу діяльності ($R_s = 0,453$; $p < 0,01$), задоволеністю реалізацією професійного потенціалу ($R_s = 0,434$; $p < 0,01$), самооцінкою особистісного зростання в професії ($R_s = 0,432$; $p < 0,01$), осмисленістю життя ($R_s = 0,416$; $p < 0,01$) та позитивним професійним самостваленням ($R_s = 0,412$; $p < 0,01$);

- у менеджерів – з задоволеністю рівнем компетентності ($R_s = 0,582$; $p < 0,01$) та з професійною мотивацією (інтегрована мотивація ($R_s = 0,531$; $p < 0,01$); ідентифікованою мотивацією ($R_s = 0,527$; $p < 0,01$); внутрішньою мотивацією ($R_s = 0,505$; $p < 0,01$), з оцінкою результатів професійної діяльності ($R_s = 0,555$; $p < 0,01$), переживанням професійної затребуваності ($R_s = 0,524$; $p < 0,01$) та задоволеністю реалізацією професійного потенціалу ($R_s = 0,521$; $p < 0,01$), а також з цілеспрямованістю, гордістю та натхненням від своєї роботи, наявністю професійно складних і цікавих завдань – ентузіазм ($R_s = 0,510$; $p < 0,01$), позитивним професійним самостваленням ($R_s = 0,509$; $p < 0,01$), переживанням власного авторитету ($R_s = 0,509$; $p < 0,01$), професійної ідентичності ($R_s = 0,498$; $p < 0,01$), задоволеністю організацією праці ($R_s = 0,486$; $p < 0,01$) та керівництвом

($R_s = 0,415$; $p < 0,01$), ставленням з боку колег і керівництва компанії щодо професійних результатів – ставлення інших ($R_s = 0,472$; $p < 0,01$), задоволеністю професійними досягненнями ($R_s = 0,465$; $p < 0,01$), компетентністю ($R_s = 0,426$; $p < 0,01$), особистим зростанням в професії ($R_s = 0,443$; $p < 0,01$), процесом та змістом роботи ($R_s = 0,429$; $p < 0,01$), наявності довгострокових професійно важливих цілей ($R_s = 0,433$; $p < 0,01$) та наявністю цілей в житті ($R_s = 0,407$; $p < 0,01$), впевненості у собі – надія ($R_s = 0,428$; $p < 0,01$), переживанням суб'єктивної адекватності доходу ($R_s = 0,403$; $p < 0,01$) та економічного оптимізму ($R_s = 0,454$; $p < 0,01$);

Окремо зазначемо маркетологів, програмістів та інженерів, у яких практично всі досліджувані показники (шкали) мають дуже сильні значущі зв'язки з ПСБ.

Щодо продавців, то їх рівень професійного благополуччя помірно пов'язаний з самооцінкою особистісного зростання в професії ($R_s = 0,415$; $p < 0,05$), наявністю цілей в житті ($R_s = 0,393$; $p < 0,01$), переживанням професійної залученості (енергійністю ($R_s = 0,376$; $p < 0,05$), поглиненість роботою ($R_s = 0,368$; $p < 0,01$), ентузіазм ($R_s = 0,347$; $p < 0,01$)), з задоволеністю професійними досягненнями ($R_s = 0,374$; $p < 0,01$), реалізацією професійного потенціалу ($R_s = 0,355$; $p < 0,01$), професійною компетентністю ($R_s = 0,331$; $p < 0,01$), з професійним самоставленням ($R_s = 0,311$; $p < 0,01$), переживанням професійної затребуваності ($R_s = 0,300$; $p < 0,01$), самовпевненістю в своєму професіоналізмові – самоприв'язаність в професії ($R_s = 0,325$; $p < 0,01$) та ставленням з боку колег і керівництва компанії щодо професійних результатів – ставлення інших ($R_s = 0,358$; $p < 0,01$), а також з внутрішньою мотивацією ($R_s = 0,374$; $p < 0,01$), осмисленістю результатів професійної діяльності ($R_s = 0,353$; $p < 0,01$), з суб'єктивною адекватністю доходу ($R_s = 0,335$; $p < 0,01$), суб'єктивною оцінкою поточного добробуту сім'ї ($R_s = 0,363$; $p < 0,01$) та економічним оптимізмом ($R_s = 0,313$; $p < 0,01$);

В групі економістів встановлено сильний зв'язок професійного суб'єктивного благополуччя з шкалою надія ($R_s = 0,685$; $p < 0,01$), яка пов'язана з високою самооцінкою власних інтелектуальних здібностей у вирішенні професійних складних завдань в майбутньому та впевненістю в своїх професійно важливих здібностях, а також з професійною мотивацією (інтегрована мотивація ($R_s = 0,606$; $p < 0,01$), ідентифікована мотивація ($R_s = 0,586$; $p < 0,01$), внутрішня мотивація ($R_s = 0,535$; $p < 0,01$)), задоволеністю процесом і змістом роботи ($R_s = 0,654$; $p < 0,01$), організацією праці ($R_s = 0,489$; $p < 0,01$), відносинами з керівництвом ($R_s = 0,418$; $p < 0,01$), відносинами в колективі ($R_s = 0,448$; $p < 0,01$) та колективом ($R_s = 0,409$; $p < 0,01$), з переживанням самоефективності ($R_s = 0,53$; $p < 0,01$), задоволеністю реалізацією професійного потенціалу ($R_s = 0,405$; $p < 0,01$), особистим зростанням в професії ($R_s = 0,465$; $p < 0,01$), переживанням професійної затребуваності ($R_s = 0,474$; $p < 0,01$), наявністю професійно важливих та довгострокових цілей (шкала професійні цілі) ($R_s = 0,572$; $p < 0,01$) та наявністю цілей в житті ($R_s = 0,598$; $p < 0,01$), з осмисленістю результатів професійної діяльності ($R_s = 0,405$; $p < 0,01$), осмисленістю життя ($R_s = 0,507$; $p < 0,01$) та з суб'єктивною оцінкою поточного добробуту сім'ї ($R_s = 0,402$; $p < 0,01$);

Професійне суб'єктивне благополуччя підсобних робітників прямо пов'язане з впевненістю в своїх професійно важливих здібностях (шкала надія) ($R_s = 0,654$; $p < 0,01$), а також з переживанням професійної залученості (енергійність ($R_s = 0,634$; $p < 0,01$), поглиненість роботою ($R_s = 0,602$; $p < 0,01$) та ентузіазм ($R_s = 0,556$; $p < 0,01$)), а також з переживанням самоефективності ($R_s = 0,594$; $p < 0,01$), задоволеності процесом і змістом роботи ($R_s = 0,517$; $p < 0,01$), професійним авторитетом ($R_s = 0,456$; $p < 0,01$), наявністю професійно важливих та довгострокових цілей (шкала професійні цілі) ($R_s = 0,430$; $p < 0,01$) та наявністю цілей в житті ($R_s = 0,500$; $p < 0,01$), з осмисленістю результатів професійної діяльності ($R_s = 0,431$; $p < 0,01$) та економічним оптимізмом ($R_s = 0,415$; $p < 0,01$).

ПСБ кухарів-кондитерів пов'язане перш за все з переживанням професійної залученості (енергійність ($R_s = 0,437$; $p < 0,01$), поглиненість роботою ($R_s = 0,393$; $p < 0,01$) та ентузіазм ($R_s = 0,460$; $p < 0,01$)), з професійною мотивацією (інтегрована мотивація ($R_s = 0,339$; $p < 0,01$), ідентифікована мотивація ($R_s = 0,336$; $p < 0,01$), внутрішня мотивація ($R_s = 0,358$; $p < 0,01$)), задоволеністю процесом та змістом роботи ($R_s = 0,346$; $p < 0,01$), колективом ($R_s = 0,349$; $p < 0,01$), а також з впевненістю в своїх професійно важливих здібностях (шкала надія) ($R_s = 0,370$; $p < 0,01$), інші досліджувані показники (шкали) мають в цій групі середньої сили та слабкий зв'язок з ПСБ.

В групі слідчих поліції встановлено сильний та прямий зв'язок ПСБ з шкалами професійної залученості: енергійність ($R_s = 0,608$; $p < 0,01$), ентузіазм ($R_s = 0,580$; $p < 0,01$) та поглиненість роботою ($R_s = 0,613$; $p < 0,01$), з шкалами професійної мотивації (інтегрована мотивація ($R_s = 0,469$; $p < 0,01$), внутрішня мотивація ($R_s = 0,509$; $p < 0,01$)), задоволеністю процесом і змістом роботи ($R_s = 0,480$; $p < 0,01$), колективом ($R_s = 0,437$; $p < 0,01$), наявністю професійно важливих та довгострокових цілей (шкала професійні цілі) ($R_s = 0,451$; $p < 0,01$) та з переживанням свого життя емоційно насиченим і наповненим змістом – процесом ($R_s = 0,430$; $p < 0,01$), а також зворотний зв'язок зі шкалою амотивації ($R_s = -0,519$; $p < 0,01$).

Показник ПСБ в групі інспекторів поліції має відносно сильні зв'язки з шкалами професійної залученості: енергійністю ($R_s = 0,452$; $p < 0,01$), ентузіазмом ($R_s = 0,472$; $p < 0,01$) та поглиненістю діяльністю ($R_s = 0,418$; $p < 0,01$), з шкалами професійної мотивації (інтегрована мотивація ($R_s = 0,375$; $p < 0,01$), внутрішня мотивація ($R_s = 0,327$; $p < 0,01$)), з задоволеністю організацією праці ($R_s = 0,445$; $p < 0,01$) та реалізацією професійного потенціалу ($R_s = 0,351$; $p < 0,01$), а також з переживанням соціальної важливості своєї діяльності – соціальна помітність ($R_s = 0,327$; $p < 0,01$) та переживанням добрих стосунків з близькими та сім'єю – емоційне прийняття ($R_s = 0,327$; $p < 0,01$).

Отримані «кореляційні плеяди» демонструють змістовне поле ПСБ в кожній професійній групі. Для перевірки гіпотези про наявність значущих відмінностей між професійними групами (за силою зв'язку між шкалами та ПСБ), було проведено попарне порівняння професійних груп за значущими коефіцієнтами кореляції (між шкалами з ПСБ), яке показало наявність суттєвих (значущих) ($p < 0,05$) відмінностей між деякими професійними групами (Додаток К).

Більшу частину значущих ($p < 0,05$) відмінностей від всіх інших груп має група програміст, яка має дуже сильні (від $R_s = 0,64$ до $R_s = 0,84$) та значущі зв'язки з ПСБ практично по всіх шкалах дослідження (що пов'язано з особливостями їх професійного світогляду, схильності до побудови багатомірного уявлення про світ, високої рефлексивності та чутливості, щодо зв'язків різних показників з переживанням власного професійного суб'єктивного благополуччя), а також маркетингологи та інженери, діяльність яких також пов'язана з багатовимірним уявленням про світ та звичкою до пошуку зв'язків різних показників.

Також значущі відмінності знайдено між групами:

- економісти та підсобні робітники значущо відрізняються від кухарів-кондитерів за шкалою надія (яка пов'язана з високою самооцінкою власних інтелектуальних здібностей у вирішенні професійних складних завдань в майбутньому та впевненістю в своїх професійно важливих здібностях). ПСБ економістів та підсобних робітників сильніше пов'язано з високою професійною самооцінкою та впевненістю в своїх професійно важливих здібностях, ніж у кухарів-кондитерів;

- медичний представник та кухар-кондитер, медичний представник та підсобний робітник за шкалою ставлення інших (яка пов'язана з фід-беком з боку колег і керівництва компанії щодо професійних результатів). ПСБ медичних

представників значущо сильніше пов'язано з повагою до себе як до професіонала з боку колег та керівництва, ніж у кухарів-кондитерів;

- менеджер та кухар-кондитер за шкалою професійний авторитет. ПСБ менеджерів маю сильнійший зв'язок з переживанням професіного авторитету, ніж у кухрів-кондитерів;

- підсобний робітник та менеджер за шкалами професійної залученості (поглиненість роботою та енергійність). ПСБ підсобних робітників тісніше пов'язано з переживанням професіної залученості, ніж у менеджерів;

- слідчий поліції та менеджер за шкалою професійної залученості (поглиненість роботою). ПСБ слідчих поліції сильніше пов'язано з переживанням професіної залученості, ніж у менеджерів.

Характерно, що деякі професії мають значущі відмінності у зв'язку з особливостями організації праці, так, наприклад, кухарі-кондитери мають помірний значущий зв'язок шкал професіне зростання ($R_s = 0,25$; $p < 0,05$), авторитет ($R_s = 0,24$; $p < 0,05$) та ставлення інших ($R_s = 0,25$; $p < 0,05$) з ПСБ.

Також деякі професії мають значущі відмінності у зв'язку з особливостями професійної діяльності, так, наприклад, менеджери, мають помірний зв'язок з ПСБ за шкалами поглиненість роботою ($R_s = 0,22$; $p < 0,05$), самокерівництво в професії ($R_s = 0,23$; $p < 0,05$), соціальне схвалення ($R_s = 0,25$; $p < 0,05$) та емоційне прийняття ($R_s = 0,29$; $p < 0,05$). Перелічені шкали – є звичайними інструментами праці менеджера, який повинен викликати повагу, бути зануреним у процеси, вміти керувати емоціями оточуючих, можливо саме тому ці аспекти є звичними та мають помірний зв'язок з ПСБ.

Щодо підсобних робітників, то вони мають дуже помірний зв'язок з ПСБ за шкалами: ставлення інших ($R_s = 0,27$; $p < 0,05$), професіне зростання ($R_s = 0,27$; $p < 0,05$), самокерівництво в професії ($R_s = 0,28$; $p < 0,05$), що можливо пов'язано з тим, що професія обирається не за бажанням, а в силу вимушеної необхідності (нестача освіти, складні життєві обставини тощо), саме тому ці

показники слабо пов'язані з ПСБ та навпаки, переживанням професійної залученості є дуже тісно пов'язаним з ПСБ у підсобних робітників.

Такий результат свідчить про наявність відмінностей між професійними групами за силою зв'язку певних шкал з ПСБ, що пов'язано із специфікою професії та/або адаптацією до особливостей організації праці, але, в цілому, всі значущі зв'язки шкал з ПСБ у всіх групах мають середньої сили і сильний кореляційний ефект, що свідчить про єдність змістовного поля ПСБ у всіх досліджуваних професійних групах.

3.4. Аналіз факторної структури професійного суб'єктивного благополуччя

З 50-ти шкал всіх методик для факторного аналізу було виокремлено 45-ть шкал з середньою силою та сильною кореляцією з ПСБ, а також додано два моношкальні загальні показники (задоволеність життям та клімат у колективі).

Факторну структуру було отримано за методом «максимальної правдоподібності» з неортогональної обертанням «облімін». Кількість факторів визначалося в ході послідовної процедури та аналізу структур від 2-х до 15-ти факторів введених вручну.

Для більш оптимального підбору факторної моделі, що дає найбільший відсоток пояснення дисперсії значень показника ПСБ (R^2), були побудовані регресійні моделі для різних факторних рішень (від 2 до 15 факторів), але найбільш осмисленими виявились лише перші десять моделей (табл. 3.11).

Таблиця 3.11

Регресійні моделі для різних факторних структур з 47-ми шкал

N	Чинники ПСБ	R^2
2	F1 - Задоволеність професійним життям	0,385
	F2 - Незадоволеність професійним вибором: конфліктність професійного самоставлення	
3	F1 - Задоволеність результатами професійної діяльності	0,396
	F3 - Задоволеність професійним вибором R	
	F2 - Професійна ідентичність R	

4	F4 - Професійна мотивація	0,399
	F2 - Задоволеність професійним вибором R	
	F3 - Професійна ідентичність R	
5	F2 - Професійна залученість	0,402
	F4 - Професійна мотивація	
	F5 - Задоволеність професійним вибором	
	F3 - Професійна ідентичність	
6	F2 - Професійна залученість	0,43
	F5 - Професійна мотивація	
	F1 - Задоволеність професійним вибором	
	F3 - Професійна ідентичність	
	F4 - Позитивні стосунки в колективі R	
	F6 - Осмисленість професійного життя	
7	F2 - Професійна залученість	0,433
	F5 - Професійна мотивація	
	F4 - Осмисленість професійного життя	
	F6 - Професійна ідентичність	
	F3 - Позитивні стосунки в колективі	
	F1 - Задоволеність професійним вибором	
8	F2 - Професійна залученість	0,451
	F8 - Задоволеність організацією та умовами праці	
	F3 - Професійна ідентичність	
	F4 - Осмисленість професійного життя	
	F6 - Позитивні стосунки в колективі R	
	F5 - Професійна мотивація	
9	F2 - Професійна залученість	0,45
	F9 - Задоволеність організацією та умовами праці	
	F6 - Професійна ідентичність	
	F4 - Осмисленість професійного життя	
	F3 - Позитивні стосунки в колективі R	
	F7 - Задоволеність процесом та змістом роботи	
10	F2 - Професійна залученість	0,458
	F9 - Економічне благополуччя	
	F10 - Задоволеність організацією та умовами праці	
	F1 - Професійна ідентичність	
	F5 - Професійна мотивація	
	F3 - Позитивні стосунки в колективі	
	F4 - Осмисленість професійного життя	
F7 - Задоволеність процесом та змістом роботи		

R^2 . Частка (відсоток) дисперсії залежної змінної, яка пояснюється регресійною моделлю.

N. Кількість факторів у моделі.

В результаті співставлення даних у наведеній вище таблиці було встановлено, що збільшення кількості факторів починаючи з 8-ї факторної структури не веде до істотного збільшення R^2 , а значить 8-ми факторна структура

має оптимальне співвідношення кількості чинників і відсотка пояснення дисперсії (R^2) значень показника ПСБ (регресійна модель на основі 8-ми факторів: 45,1%).

Крім цього, візуальний аналіз графіка власних значень показав наявність точки перетину на 8-му факторі, що свідчить про можливість відповідно обмежити факторну структуру (Рис. 3.2).

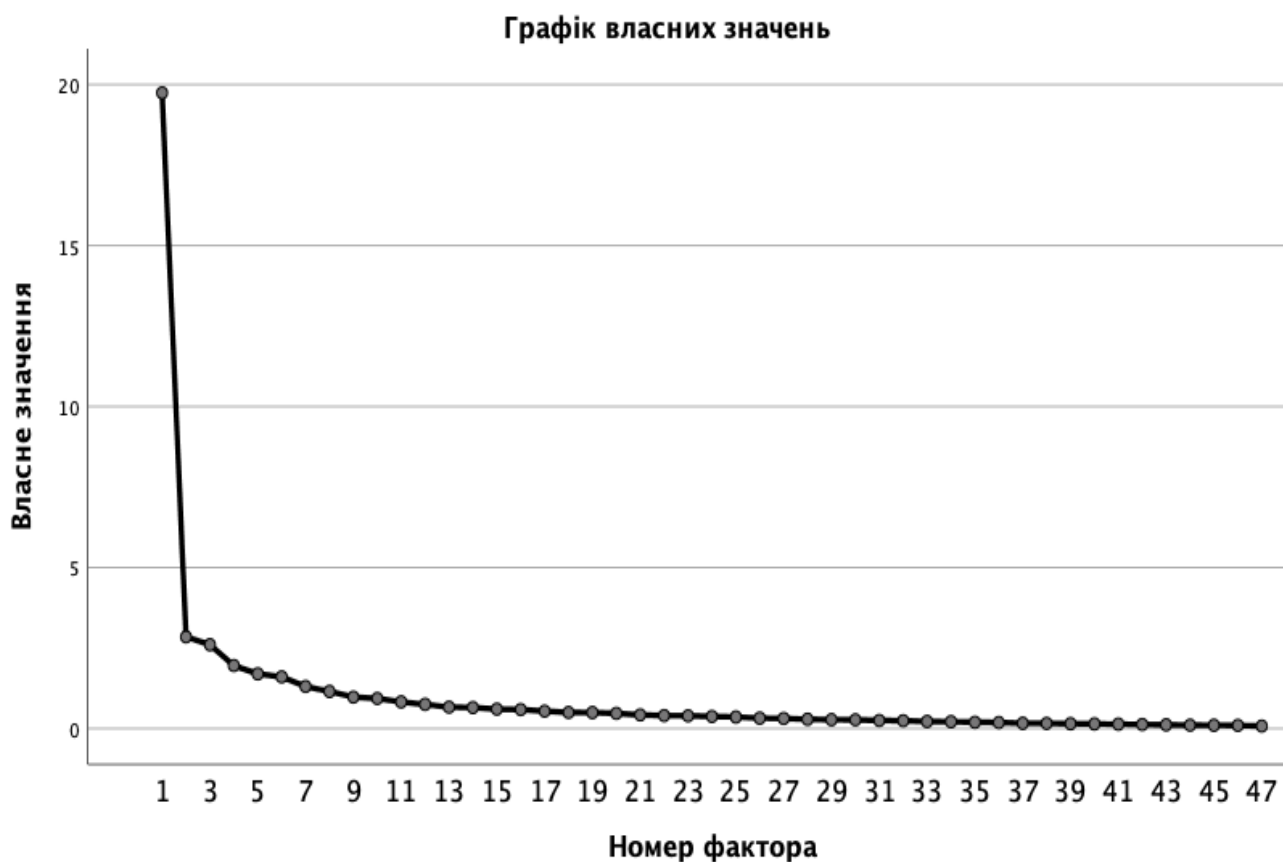


Рис 3.2. Графік власних значень 47-ми відібраних шкал.

Тому було вирішено обмежитися 8-ми факторною структурою, як оптимальною (Рис. 3.3).

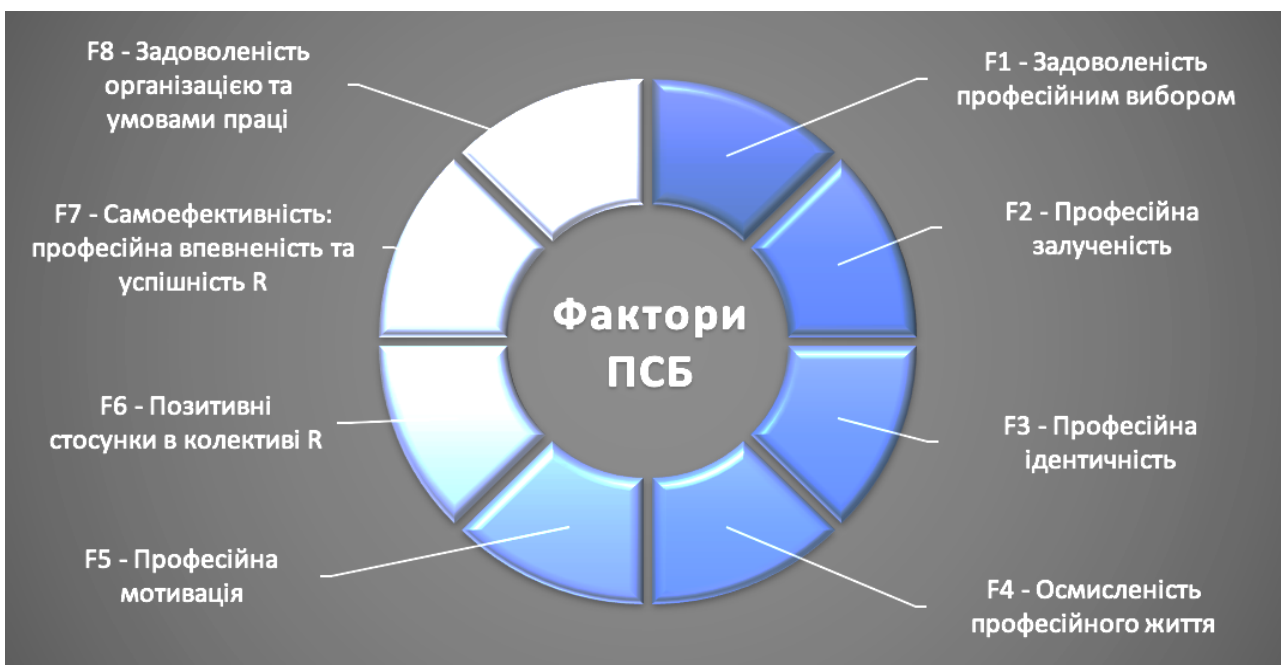


Рис. 3.3. 8-ми факторна структура ПСБ.

Проведений факторний аналіз з 8-ю факторами, заданими вручну, незважаючи на значущість статистики Хі-квадрат ($\chi^2=3241,857$; $k=733$; $p<0,01$), розкриває 70 % сумісної варіації показників ПСБ.

Розглянемо зміст отриманих факторів (табл. 3.12).

Таблиця 3.12

Розподіл шкал дослідження по 8-ми факторах та факторні навантаження

Назва фактора	Шкали	Навантаження	% дисперсії
Задоволеність професійним вибором	Внутрішня конфліктність профсамоставлення	-0,78	42,0
	Переживання професійної затребуваності	0,70	
	Амотивація	-0,61	
	Соціальна дистантність	-0,57	
	Самоставлення	0,54	
	Екстернальна мотивація	-0,50	
	Професійні цілі	0,48	
	Професійне зростання	0,43	
	Задоволеність рівнем компетентності	0,43	
	Задоволеність професійними досягненнями	0,42	
	Фінансова депривірованність	0,34	

Професійна залученість	Енергійність	0,96	6,1
	Поглиненість роботою	0,93	
	Ентузіазм	0,69	
Професійна ідентичність	Професійний авторитет	0,85	5,5
	Ставлення інших	0,72	
	Професійна компетентність	0,69	
	Задоволеність реалізацією професійного потенціалу	0,65	
	Належність до професійного співтовариства	0,60	
	Оцінка результатів професійної діяльності	0,48	
	Самовпевненість в професії	0,43	
	Самокерівництво в професії	0,34	
	Осмисленість професійного життя	Процес	
Результат		0,87	
Цілі		0,80	
Локус контролю - Життя		0,66	
Професійна мотивація	Інтегрована мотивація	0,85	3,6
	Ідентифікована мотивація	0,79	
	Внутрішня мотивація	0,67	
	Задоволеність процесом і змістом роботи	0,35	
	Самооцінка особистісного зростання в професії	0,31	
Позитивні стосунки в колективі R	Соціальне схвалення	-0,83	3,4
	Емоційне прийняття	-0,74	
	Соціальна помітність	-0,53	
	Задоволеність колективом	-0,34	
	Позитивні стосунки в колективі	-0,31	
Самоефективність: професійна впевненість та успішність R	Самоефективність	-0,63	2,8
	Надія	-0,62	
	Психологічна стійкість	-0,54	
Задоволеність організацією та умовами праці	Задоволеність організацією праці	0,70	2,5
	Задоволеність заробітною платою	0,61	
	Задоволеність керівництвом	0,56	
	Клімат у колективі	0,53	
	Економічний оптимізм / песимізм	0,33	

Метод виділення факторів: метод максимальної правдоподібності. Метод обертання: облімін з нормалізацією Кайзера. Обертання зійшлося за 15 ітерацій.

Фактор 1 (F1) «Незадоволеність професійним вибором: конфліктність професійного самоставлення» R (R – обернуте значення), в нього з факторним навантаженням $> 0,3$ входять 11 пунктів (табл. 3.12): внутрішня конфліктність

професійного самоствалення, переживання професійної затребуваності, амотивація, соціальна дистантність, самоствалення, екстернальна мотивація, професійні цілі, професійне зростання, задоволеність рівнем компетентності, задоволеність професійними досягненнями, фінансова депривірованність.

Цей фактор відображає суб'єктивний рівень професійно-особистісної дезадаптації, незадоволеності досліджуваних вибором своєї професії. Суб'єктивно цей конфлікт переживається крізь такі феномени, як переживання напруги, пов'язаної з протиріччям професійних вимог (кваліфікаційних чи середових) та можливостей, здібностей, інших психологічних рис та ресурсів досліджуваного, переживання професійної нікчемності та непотрібності, марності витрачання часу на роботі, недовіри до себе як до професіонала, почуття неадекватності вибору професії.

Низькі значення за цим фактором свідчать про наявність кризи професійного становлення особистості та наявності внутрішнього протиріччя між сформованими властивостями та якостями особистості та об'єктивними вимогами професійної діяльності. Криза професійного становлення особистості виражається у відсутності сформованих професійних мотивів, намірів і цілей, переживання не правильності вибору професійного шляху та освіти.

Фактор 2 (F2) «Професійна залученість», в нього з факторним навантаженням $> 0,3$ входять 3 пунктів (табл. 3.12): енергійність, поглиненість роботою, ентузіазм. Фактор відображає ступінь професійної залученості та переживання потоку, пов'язаного з професійною діяльністю досліджуваних. Суб'єктивно професійна залученість переживається як стан безперервного творчого потоку, що характеризується: позитивністю емоційних переживань, щодо професійної діяльності, натхненням та цілеспрямованістю щодо робочих цілей, переживанням високого потенціалу до діяльності, тотальністю або повною самовіддачею на піку своїх можливостей, переживанням втрати тимчасових рамок, відсутністю усвідомлення себе окремо від змісту роботи.

Фактор 3 (F3) «Професійна ідентичність», в нього з факторним навантаженням $> 0,3$ входять 8 пунктів (табл. 3.12): професійний авторитет, ставлення інших, професійна компетентність, задоволеність реалізацією, професійного потенціалу, належність до професійного співтовариства, оцінка результатів професійної діяльності, самовпевненість в професії, самокерівництво в професії.

Цей фактор відображає ставлення досліджуваного до себе як до професіонала (представника професійної спільноти), самооцінку реалізації професійного потенціалу та інтегрованості в професійне співтовариство. Висока оцінка за цим фактором суб'єктивно пов'язана із задоволеністю ступенем реалізації свого професійного потенціалу, досягнутим професійним статусом, позитивним ставленням до себе як представника певної професії, до своєї професійної діяльності та її результатів.

Фактор 4 (F4) «Осмисленість професійного життя», в нього з факторним навантаженням $> 0,3$ входять 4 пунктів (табл. 3.12): процес, результат, цілі, локус контролю – Життя. Цей фактор відображає міру оптимальності (переживання наповненості життя) глобального контексту життя, в якому досліджуваний осмислює себе як професіонала і свою професійну діяльність. Осмисленість професійного життя – самооцінка ступеню відповідності професійної діяльності сенсу власного життя (міра співпадіння професії та покликання), оцінка наявних довгострокових професійних цілей і намірів, наскільки вони надають життю осмисленість та спрямованість, суб'єктивна оцінка того, наскільки процес професійного життя сприймається як цікавий, емоціонально насичений і наповнений змістом.

Фактор 5 (F5) «Професійна мотивація», в нього з факторним навантаженням $> 0,3$ входять 5 пунктів (табл. 3.12): інтегрована мотивація, ідентифікована мотивація, внутрішня мотивація, задоволеність процесом і змістом роботи, самооцінка особистісного зростання в професії.

Фактор відображає те, наскільки професійна діяльність є засобом реалізації значущих для суб'єктів мотивів. Суб'єктивно переживається як прагнення досліджуваного виконувати роботу заради інтересу до самого процесу роботи, задоволення і радості від її виконання, реалізації особистих цінностей, кар'єрних планів, розвитку особистості, досягнення життєвої мети тощо.

Фактор 6 (F6) «Позитивні стосунки в колективі» R (R - обернуте значення), в нього з факторним навантаженням $> 0,3$ входять 5 пунктів (табл. 3.12): соціальне схвалення, емоційне прийняття, соціальна помітність, задоволеність колективом, позитивні стосунки в колективі. Фактор відображає суб'єктивну оцінку ставлення інших до себе (зворотний зв'язок від колег та реакція інших на власні досягнення, зовнішнє визнання статусу), рівень соціальної підтримки в колективі та позитивність відносин.

Фактор 7 (F7) «Самоефективність: професійна впевненість та успішність» R (R – обернуте значення), в нього з факторним навантаженням $> 0,3$ входять 3 пунктів (табл. 3.12): самоефективність, надія, психологічна стійкість. Даний фактор відображає самооцінку досліджуваних власної професійної успішності (самоефективності), впевненості у власних силах при вирішенні складних завдань, оптимістичного настрою, щодо можливості досягнення успіху зараз і в майбутньому, власних професійних перспектив.

Фактор 8 (F8) «Задоволеність організацією і умовами праці», в нього з факторним навантаженням $> 0,3$ входить 5 пунктів (табл. 3.12): задоволеність організацією праці, задоволеність заробітною платою, задоволеність керівництвом, клімат у колективі, економічний оптимізм / песимізм. Даний фактор відображає задоволеність досліджуваних організацією в якій вони працюють, умовами праці, оплатою та якістю менеджменту. Цей фактор відбиває сучасне розуміння «бренду роботодавця» – система вимог яку професіонали пред'являють роботодавцю, щодо організації місця своєї роботи і умов праці (вимоги можуть істотно відрізнятися в різних професійних групах).

Отримана факторна структура досить змістовно (70 % пояснення сукупної дисперсії) описала коло феноменів, тісно пов'язаних з професійним суб'єктивним благополуччям (табл. 3.13).

Таблиця 3.13

8-м факторів розподілені за компонентами структури ПСБ

Структура компонентів та елементів ПСБ	Rs
Професійно-особистісний компонент	
F1 – Задоволеність професійним вибором	,398**
F3 – Професійна ідентичність	,403**
F4 – Осмисленість професійного життя	,484**
Індивідуально-особистісний компонент	
F2 – Професійна залученість	,564**
F5 – Професійна мотивація	,502**
F7 – Самоефективність: професійна впевненість та успішність (R)	-,356**
Організаційно-контекстний компонент	
F8 – Задоволеність організацією та умовами праці	,479**
F6 – Позитивні стосунки в колективі (R)	-,274**

** . Кореляція (за методом Спірмена) значуща на рівні 0,01 (двохстороння).

Фактори досить рівномірно відбивають компонентну структуру ПСБ. Найсильніший зв'язок з ПСБ загалом по вибірці має фактор професійна залученість, професійна мотивація та осмисленість професійного життя, найслабший зв'язок мають фактори самоефективність (R) та позитивні стосунки в колективі (R). Інші фактори мають середньої сили та відносно сильні зв'язки з ПСБ.

Зазначимо, що фактор незадоволеність професійним вибором (F1), має зворотну кореляцію з іншими факторами, що узгоджується з його змістом (до нього входять також негативні шкали). Тому для зручності використання його було обернуто зі зміною назви на «задоволеність професійним вибором» (табл. 3.14).

Значення коефіцієнтів кореляції між факторами за методом Спірмена

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8
F1 - Задоволеність професійним вибором	1							
F2 - Професійна залученість	,353**	1						
F3 - Професійна ідентичність	,398**	,424**	1					
F4 - Осмисленість професійного життя	,543**	,496**	,405**	1				
F5 - Професійна мотивація	,435**	,594**	,498**	,489**	1			
F6 - Позитивні стосунки в колективі R	-,362**	-,456**	-,503**	-,497**	-,361**	1		
F7 - Самоефективність: професійна впевненість та успішність R	-,368**	-,443**	-,308**	-,479**	-,422**	,327**	1	
F8 - Задоволеність організацією та умовами праці	,382**	,358**	,187**	,423**	,421**	-,223**	-,192**	1

** - Кореляція значуща на рівні 0,01 (двохстороння).

Кореляційна матриця показала смислові зв'язки між факторами.

Найбільшу кількість сильних зв'язків з іншими факторами виявлено у фактора осмисленість професійного життя, що свідчить про особливе місце професійної самосвідомості в структурі професійного суб'єктивного благополуччя.

Зокрема, сильний значущий прямий зв'язок виявлено між фактором осмисленість професійного життя та фактором самоефективність ($R_s=0,479$; $p<0,01$). Дійсно, професійна успішність завжди пов'язана з тим «ідеалом» з яким людина себе співставляє, ті самі результати для одного є успіхом, а для іншого здаватимуться повним провалом, саме осмисленість професійного життя та наявність довгострокових планів допомагає вписувати себе в свій особистий контекст життя та позитивно оцінювати кожний крок на шляху до свого ідеалу. І навпаки, відсутність сенсів чи їх неадекватність (їх актуалізація не дає переживання наповненості життя) призводить до знецінення будь-яких професійних досягнень.

Крім цього, осмисленість професійного життя тісно пов'язана з професійним вибором ($R_s=0,543$; $p<0,01$), про що свідчить прямий сильний зв'язок між цими факторами, будь який життєвий вибір завжди пов'язаний з контекстом, в якому особистість осмислює себе, а обрання провідної діяльності

(вибір професії) – це один з важливіших етапів соціалізації та самовизначення, якість якого (задоволеність професійним вибором) пов'язана не тільки з відповідністю професії особистісним характеристикам, але й довгостроковими цілями, покликанням та сенсом власного життя особистості.

Осмисленість професійного життя також тісно пов'язана з професійною залученістю ($R_s=0,496$; $p<0,01$), професійною ідентичністю ($R_s=0,405$; $p<0,01$) та фактором позитивні стосунки в колективі R ($R_s=-0,497$; $p<0,01$). Наявність глобального сенсу життя та переживання професії як покликання притаманно людям, які переживають професійну залученість та інтегровані у професійне співтовариство (професія переживається як покликання), а також ставлення до таких людей у колективі, як правило, дуже позитивне, їх поважають та визнають значущість їхнього внеску.

Щодо фактора задоволеність професійним вибором, то зазначимо, що професійно дезадаптована людина скоріше за все буде демотивована (професійна мотивація), про що свідчить відносно сильний прямий зв'язок між фактором професійна мотивація та задоволеність професійним вибором ($R_s=0,435$; $p<0,01$).

Також зазначимо, що інтеграція в професію (професійна ідентичність) неможлива без сильного бажання займатися певним видом діяльності, навчатися тонкощам, робити і виправляти помилки (професійна мотивація), виявлений зв'язок між цими факторами сильний та прямий ($R_s=0,498$; $p<0,01$).

Виявлений сильний зворотний зв'язок між професійною мотивацією та фактором самоефективність ($R_s=-0,422$; $p<0,01$). Дійсно, мотивовані люди досягають більших успіхів, поступово зростає їхня професійна затребуваність та фінансовий дохід (самоефективність), людина починає бачити більше можливостей, які відкриває їй професія, відбувається певна інтеграція професійних та особистісних цілей, діяльність все більше стає улюбленою справою, що знову веде до зростання мотивації (професійна мотивація). Тому, як правило, професійно мотивовані люди дуже швидко інтегруються в професію

(професійна ідентичність), і якщо мотивація не згасає, то вони вони досягають успіху, про що свідчить прямий та сильний зв'язок між факторами професійна мотивація та професійна ідентичність ($R_s=0,498$; $p<0,01$).

Джерелом професійної мотивації можуть виступати глобальні цілі та сенс життя людини (осмисленість професійного життя), розуміння своєї професії як покликання спонукає та захоплює, це підтверджує виявлений сильний прямий зв'язок між фактором осмисленість професійного життя та професійна мотивація ($R_s=0,489$; $p<0,01$).

Найсильніший значущий прямий зв'язок виявлено між фактором професійна залученість та професійна мотивація ($R_s=0,594$; $p<0,01$). Вмотивовані люди частіше переживають професійну залученість, ніж невмотивовані. Та, навпаки, професійно залучені люди як правило дуже вмотивовані та їм подобається зміст того, що вони роблять та сам процес, в якому вони повністю віддаються.

Окремо зазначимо тісний зв'язок фактора професійна залученість з наступними факторами: позитивні стосунки в колективі R ($R_s=-0,456$; $p<0,01$), самоефективність R ($R_s=-0,443$; $p<0,01$) та професійна ідентичність ($R_s=0,425$; $p<0,01$). Професійно залучені люди зазвичай успішні і швидше інтегруються в професійне співтовариство, а також, як правило, мають більш позитивний, ніж інші, зворотний зв'язок від колег.

Також виявлено, що фактор задоволеність організацією та умовами праці має відносно сильні зв'язки з факторами осмисленість професійного життя ($R_s=0,423$; $p<0,01$) та професійна мотивація ($R_s=0,421$; $p<0,01$). Тобто, працівники з високим рівнем осмисленості професійного життя, як правило, обирають кращі організаційні умови праці, а високі показники бренду роботодавця дуже сильно пов'язані з мотивацією працівників.

Крім того, між фактором задоволеність організацією та умовами праці та фактором самоефективність R виявлено найслабший звороний зв'язок

($R_s = -0,192$; $p < 0,01$). Дійсно, гарні умови праці ще не гарантують професійну ефективність.

Для перевірки змісту отриманих факторів обраховувалися їх кореляційні зв'язки з загальними показниками дослідження. У таблиці наведено лише насильніші зв'язки (табл. 3.15).

Таблиця 3.15

Значення коефіцієнтів кореляції факторів з ПСБ та загальними показниками дослідження

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8
ПСБ	,398**	,564**	,403**	,484**	,502**	-,274**	-,356**	,479**
JSS	,451**	,521**	,364**	,486**	,606**	-,372**	-,335**	,903**
PsyCap	,515**	,620**	,522**	,614**	,592**	-,542**	-,875**	,315**
СЖО	,511**	,512**	,408**	,971**	,480**	-,484**	-,464**	,403**
ССБ	,505**	,517**	,555**	,622**	,478**	-,924**	-,426**	,317**
UWES	,353**	,992**	,420**	,513**	,621**	-,450**	-,441**	,378**
ОПМ_1	,498**	,633**	,517**	,547**	,982**	-,422**	-,410**	,460**
ПЗО	,682**	,553**	,902**	,577**	,624**	-,567**	-,392**	,361**
ПСО	,711**	,520**	,659**	,558**	,540**	-,523**	-,487**	,260**
МОПБ	,806**	,546**	,474**	,658**	,554**	-,502**	-,587**	,403**

** . Кореляція (за методом Спірмена) значуща на рівні 0,01 (двохстороння).

Всі фактори мають сильний значущий зв'язок з відповідним загальним показником дослідження, що підтверджує єдність їх змісту (в більшості випадків до ступеня змішування в свідомості досліджуваних) та коректність обраної нами назви нового фактора.

Окремо відзначимо сильний зв'язок ($R_s=0,971$; $p < 0,01$) фактора осмисленість професійного життя (F4) з загальним показником «Осмисленість життя» з тесту сенсожиттєвих орієнтацій (СЖО: Д. О. Леонтьєв, 2000), яка є адаптацією тесту «Мета в житті» (Purpose-in-Life Test, PIL) Джеймса Крамб і Леонарда Махоліка, розробленого на основі теорії прагнення до сенсу і логотерапії Віктора Франкла (В. Франкл, 1990), яка мала на меті емпіричну валідацію уявлень про екзистенціальний вакуум і ноогенні неврози.

Вписування своєї професійної діяльності в глобальний контекст свого життя, передбачає наявність глобальних життєвих цілей.

Фактор професійна ідентичність (F3) також має найсильніший зв'язок ($R_s=0,902$; $p<0,01$) з загальним показником методики «Професійна затребуваність особистості» (ПЗО: Є. В. Харитонова, 2009). Професійна ідентичність є складним феноменом та поєднує в собі не тільки позитивне ставлення до себе як представника певної професії, до своєї професійної діяльності та досягнутого професійного статусу, але і самооцінку реалізації свого професійного потенціалу. Обидва аспекти свідчать про ступінь інтегрованості особистості у професійне співтовариство, а сильний зв'язок між ними свідчить про тотожність їхнього змісту та коректність обраної нами назви нового фактора.

Фактор професійна залученість (F2) – має сильний прямий зв'язок до ступеня змішування ($R_s=0,958$; $p<0,01$) з загальним показником з методики «Шкала залученості в роботу» (UWES: В. Шауфелі, А. Баккер, 2003). Згідно авторів UWES моделі, професійна залученість є протилежністю професійного вигорання. Розробка даної моделі була здійснена в контексті розвитку позитивної психології та концепції оптимального функціонування людини [227] Автори UWES визначають професійну залученість (Work engagement) як позитивний, пов'язаний з роботою, стан свідомості, який характеризується енергією, відданістю справі, і поглиненістю в діяльність [222].

Визначення професійної залученості (Work engagement) практично повністю збігається з визначенням переживання потоку [83]. Потік визначається як стан свідомості в якому людина виконує діяльність повністю занурюючи у переживання зосередженої уваги, повного залучення і насолоди процесом діяльності. Таке формулювання дозволяє нам повністю ототожнити феномен професійної залученості та стан «потоку» в професійній діяльності.

Фактор задоволеність організацією і умовами праці R (F7) має сильний зворотний зв'язок ($R_s=-0,875$; $p<0,01$) до ступеня змішування з загальним

показником «Задоволеність працею» (JSS) з опитувальника компонентів задоволеності працею (JSS: Т. Ю. Іванова, О. І. Рассказова, Є. М. Осін, 2012).

Фактор професійна мотивація (F5) має сильний прямий зв'язок ($R_s=0,982$; $p<0,01$) з показником «Автономна мотивація» з методики «Опитувальник професійної мотивації» (ОПМ: Г. О. Горбунова, Є. М. Осін, Т. Ю. Іванова, 2017), що дає нам підстави зберегти назву фактора «Професійна мотивація», як таку, що найбільш точно описує феномен професійної мотивації у свідомості досліджуваних. Зазначимо, що методика ОПМ є похідною від теорії самодетермінації Е. Деси і Р. Райана [123].

Знайдені особливості ієрархічних зв'язків між факторами ПСБ. В ході підбору факторної структури на основі 47-ми шкал були знайдені деякі особливості ієрархічних зв'язків між факторами професійного благополуччя, пов'язані зі структурою професійного суб'єктивного благополуччя в свідомості досліджуваних.

Факторний аналіз шкал з послідовним збільшенням і зменшенням кількості факторів виявило більш стійкі і менш стійкі групи. Більш стійкі групи шкал зберігали свою єдність достатньо довго (стійкість фактора при багаторазовому збільшенні або зменшенні їх кількості), менш стійкі групи шкал поділялися або ж об'єднувалися з іншими факторами.

Так, зокрема, фактор задоволеність професійним вибором вперше з'явившись, як стійка група шкал ще на рівні 2-х факторної моделі, практично не втратив своєї єдності навіть в 12-ти факторній структурі. Таку ж стійкість показав фактор професійна залученість, який виокремився як самостійний фактор ще на 6-ти факторноном поділі і зберіг єдність шкал, що входять до нього, до 12-ти факторної структури.

Також потрібно відзначити, що фактор задоволеність організацією і умовами праці з'явився у 8-ми факторній структурі та зберіг свою єдність до 12-ти факторної структури; фактор професійна ідентичність з'явився у 3-х

факторній структурі та зберіг свою єдність до 11-ти факторної структури; фактор професійна мотивація з'явився у 4-х факторній структурі та зберіг свою єдність до 12-ти факторної структури; фактор осмисленість професійного життя з'явився у 5-ти факторній структурі та зберіг свою єдність до 12-ти факторної структури; фактор позитивні стосунки в колективі з'явився у 6-ти факторній структурі та зберіг свою єдність до 12-ти факторної структури.

Така стійкість вищезазначених факторів свідчить про їхню диференційованість в свідомості досліджуваних, а особливості розкриття кожного з факторів відображає глобальні зв'язки між ними. Послідовне розкриття факторної структури наочно відображено в таблиці «Ієрархія факторних структур ПСБ» (табл. 3.16).

Таблиця 3.16

Ієрархія факторних структур ПСБ

2 фактора	3 фактора	4 фактора	5 факторів	6 факторів	7 факторів	8 факторів		
F1 – Задоволеність професійним життям	F3 – Професійна ідентичність	F3 – Професійна ідентичність	F3 – Професійна ідентичність	F3 – Професійна ідентичність	F6 – Професійна ідентичність	F3 – Професійна ідентичність		
				F4 – Позитивні стосунки в колективі R	F3 – Позитивні стосунки в колективі R	F6 – Позитивні стосунки в колективі R		
	F1 – Задоволеність результатами професійної діяльності	F1 – Самоефективність та осмисленість	F1 – Осмисленість професійного життя	F2 – Професійна залученість	F6 – Осмисленість професійного життя	F4 – Осмисленість професійного життя	F4 – Осмисленість професійного життя	
					F2 – Професійна залученість	F7 – Самоефективність: професійна впевненість та успішність R	F7 – Самоефективність: професійна впевненість та успішність R	
			F4 – Професійна мотивація	F4 – Професійна мотивація		F5 – Професійна мотивація	F5 – Професійна мотивація	F2 – Професійна залученість
					F5 – Професійна мотивація			F5 – Професійна мотивація
F2 – Незадоволеність професійним вибором	F2 – Незадоволеність професійним вибором	F2 – Незадоволеність професійним вибором	F5 – Незадоволеність професійним вибором	F1 – Задоволеність професійним вибором	F1 – Задоволеність професійним вибором	F5 – Професійна мотивація		
						F8 – Задоволеність організацією і умовами праці		
						F1 – Задоволеність професійним вибором		

Вищенаведена таблиця наочно відображає ієрархічні зв'язки факторів професійного суб'єктивного благополуччя в свідомості досліджуваних – фактори вищих рівнів (структури з великою кількістю факторів) є підмножинами більш загальних (структури з меншою кількістю факторів).

Аналіз факторної структури на різних рівнях її ієрархії дозволяє виокремити фактори задоволеність професійним вибором, професійна ідентичність, професійна мотивація, професійна залученість та осмисленість професійного життя, як самостійні, стійкі, добре розрізнявальні від інших феноменів навіть на найпростіших етапах факторизації.

Для перевірки гіпотези про наявність відмінностей факторної структури ПСБ в різних професійних групах, у зв'язку з невеликим об'ємом відібраних груп ($n < 100$), спочатку було проведено кореляційний аналіз 8-ми факторів та ПСБ в різних професійних групах за методом Спірмена (табл. 3.17).

Таблиця 3.17

Значення коефіцієнтів кореляції між ПСБ та факторами в різних професійних групах

Професійні групи	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8
медичний представник	0,208	,409**	,490**	0,144	,502**	-0,044	-0,001	,403**
архітектор	,398*	,380*	0,345	,449*	,520**	0,113	-0,152	,430*
менеджер	,520**	,381**	,500**	,457**	,522**	-,258**	-,292**	,505**
маркетолог	,581**	,617**	,652**	,677**	,564**	-0,292	-,433**	,594**
програміст	,753**	,785**	,610**	,662**	,769**	-,660**	-,820**	,430*
інженер	,650**	,557**	,529**	,699**	,515**	-0,321	-,464**	,416*
продавець	0,233	,372*	,309*	,363*	0,267	-0,222	-0,187	0,199
економіст	,534**	0,323	0,174	,519**	,612**	-0,141	-,470**	,608**
підсобний робітник	0,149	,636**	,360**	,392**	0,148	-,274*	-,574**	,314*
кухар-кондитер	0	,444**	,266*	0,195	,354**	-0,203	-,265*	0,166
слідчий поліції	,375*	,642**	0,023	,351*	,482**	-0,228	-0,153	0,226
інспектор поліції	0,055	,512**	0,268	0,05	0,32	-0,282	0,208	,503**

** . Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння). * . Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).

Отримані «кореляційні плеяди» демонструють відмінності між професійними групами за силою зв'язку 8-ми факторів з ПСБ. Так, найсильніший та значущий зв'язок з ПСБ виявлено: у медичних представників, архітекторів, менеджерів та економістів за фактором професійна мотивація; у маркетологів та інженерів за фактором осмисленість професійного життя; у програмістів, продавців, підсобних робітників, кухарів-кондитерів, слідчих та інспекторів поліції за фактором професійна залученість.

Практично всі фактори, які мають значущі коефіцієнти кореляції ($p < 0,05$) з ПСБ, в різних професійних групах мають середньої сили та сильні зв'язки з професійним благополуччям, що вказує на можливу схожість (тотожність) факторної структури професійного суб'єктивного благополуччя у досліджуваних різних професійних групах.

Наступним кроком для встановлення еквівалентності факторної структури в різних професійних групах проведено попарне порівняння професійних груп за значущими коефіцієнтами кореляції 8-ми факторів з ПСБ, яке показало наявність суттєвих (значущих) ($p < 0,05$) відмінностей між деякими професійними групами (табл. 3.18).

Таблиця 3.18

Відмінності між професійними групами та загальною вибіркою за значущими коефіцієнтами кореляції факторів з ПСБ

Група 1	Rs	Група 2	Rs	шкала	Z	p
інженер	0,699	продавець	0,363	F4 – Осмисленість професійного життя	2,039	<0,05
інженер	0,699	підсобний робітник	0,392	F4 – Осмисленість професійного життя	1,968	<0,05
маркетолог	0,652	кухар-кондитер	0,266	F3 – Професійна ідентичність	2,378	<0,05
маркетолог	0,652	продавець	0,309	F3 – Професійна ідентичність	1,967	<0,05
підсобний робітник	0,636	менеджер	0,381	F2 – Професійна залученість	2,048	<0,05
підсобний робітник	-0,574	менеджер	-0,292	F7 – Самоефективність: професійна впевненість та успішність R	-2,063	<0,05
підсобний робітник	-0,574	кухар-кондитер	-0,265	F7 – Самоефективність: професійна впевненість та успішність R	-2,093	<0,05
програміст	0,785	архітектор	0,38	F2 – Професійна залученість	2,440	<0,05
програміст	0,785	менеджер	0,381	F2 – Професійна залученість	3,073	<0,01

програміст	0,785	медичний представник	0,409	F2 – Професійна залученість	2,505	<0,05
програміст	0,785	продавець	0,372	F2 – Професійна залученість	2,749	<0,01
програміст	0,785	кухар-кондитер	0,444	F2 – Професійна залученість	2,604	<0,01
програміст	0,769	менеджер	0,522	F5 – Професійна мотивація	2,052	<0,05
програміст	0,769	кухар-кондитер	0,354	F5 – Професійна мотивація	2,903	<0,01
програміст	0,753	архітектор	0,398	F1 – Задоволеність професійним вибором	2,071	<0,05
програміст	0,753	слідчий поліції	0,375	F1 – Задоволеність професійним вибором	2,263	<0,05
програміст	-0,66	менеджер	-0,258	F6 – Позитивні стосунки в колективі R	-2,473	<0,05
програміст	-0,66	підсобний робітник	-0,274	F6 – Позитивні стосунки в колективі R	-2,183	<0,05
програміст	-0,82	менеджер	-0,292	F7 – Самоефективність: професійна впевненість та успішність R	-4,004	<0,01
програміст	-0,82	маркетолог	-0,433	F7 – Самоефективність: професійна впевненість та успішність R	-2,679	<0,01
програміст	-0,82	інженер	-0,464	F7 – Самоефективність: професійна впевненість та успішність R	-2,490	<0,05
програміст	-0,82	економіст	-0,47	F7 – Самоефективність: професійна впевненість та успішність R	-2,441	<0,05
програміст	-0,82	підсобний робітник	-0,574	F7 – Самоефективність: професійна впевненість та успішність R	-2,147	<0,05
програміст	-0,82	кухар-кондитер	-0,265	F7 – Самоефективність: професійна впевненість та успішність R	-3,967	<0,01

Z. Z-scores: кількість стандартних відхилень щодо середнього значення.

p. Ймовірність (P-value) помилки при відхиленні нульової гіпотези.

Характерно, що більшу частину значущих відмінностей від інших груп має група програмістів, яка має сильні ($R_s > 0,66$) значущі зв'язки з ПСБ за факторами задоволеність професійним вибором, професійна залученість, професійна мотивація, самоефективність: професійна впевненість та успішність. Відзначимо, що це єдина група, яка практично за кожним фактором має дуже сильну кореляцію з ПСБ що, свідчить про високу чутливість програмістів щодо зв'язків різних показників з переживанням власного професійного благополуччя.

Також вставновлено, що ПСБ підсобних робітників більш тісно пов'язане з професійною залученістю та самоефективністю, ніж у групі менеджерів та з самоефективністю, ніж у кухарів-кондитерів. ПСБ маркетологів більш тісно пов'язано з професійною ідентичністю, ніж у підсобних робітників та кухарів-кондитерів, а ПСБ інженерів більш тісно пов'язане з осмисленістю професійного життя, ніж у продавців та підсобних робітників.

Останнім кроком було порівняння 8-ми факторів за значущими коефіцієнтами кореляції з ПСБ між професійними групами та загалом по вибірці з попереднім вилученням з загальної вибірки внеску відповідної досліджуваної групи (табл. 3.19).

Таблиця 3.19

Відмінності між професійними групами та загальною вибіркою

Група 1	Rs	Група 2	Rs	шкала	Z	p
ПСБ	0,59	менеджер	0,38	F2 – Професійна залученість	2,512	<0,05
ПСБ	0,39	маркетолог	0,65	F3 – Професійна ідентичність	-2,040	<0,05
ПСБ	0,38	програміст	0,75	F1 – Задоволеність професійним вибором	-3,000	<0,01
ПСБ	0,55	програміст	0,79	F2 – Професійна залученість	-2,260	<0,05
ПСБ	0,48	програміст	0,77	F5 – Професійна мотивація	-2,524	<0,05
ПСБ	-0,25	програміст	-0,66	F6 – Позитивні стосунки в колективі R	2,759	<0,01
ПСБ	-0,33	програміст	-0,82	F7 – Самоефективність: професійна впевненість та успішність R	4,201	<0,01
ПСБ	0,38	інженер	0,65	F1 – Задоволеність професійним вибором	-1,979	<0,05
ПСБ	-0,33	підсобний робітник	-0,57	F7 – Самоефективність: професійна впевненість та успішність R	2,115	<0,05

Z. Z-scores: кількість стандартних відхилень щодо середнього значення.

p. Ймовірність (P-value) помилки при відхиленні нульової гіпотези.

Значущість відмінностей коефіцієнтів кореляції з ПСБ за будь-яким фактором у професійних групах свідчить про наявність відмінностей у порядку розташування факторів ПСБ (впорядкованих за силою зв'язку з ПСБ) в цих групах. Але порівняння між загальною вибіркою і відокремленими професійними групами (з попереднім виключенням із загальної вибірки внеску відповідної групи) не виявило значущих відмінностей, окрім деяких груп:

– програмісти мають значущі відмінності від загальної вибірки за 5-ма факторами: задоволеність професійним вибором, професійна залученість, професійна мотивація, позитивні стосунки в колективі R, самоефективність: професійна впевненість та успішність R. Вище відзначалися особливості програмістів щодо тонкого переживання зв'язків між різними психологічними феноменами та власним професійним суб'єктивним благополуччям;

– менеджери мають значущі відмінності від загальної вибірки за фактором професійна залученість;

- маркетологи мають значущі відмінності від загальної вибірки за фактором професійна ідентичність;
- інженери мають значущі відмінності від загальної вибірки за фактором задоволеність професійним вибором;
- підсобні робітники мають значущі відмінності від загальної вибірки за фактором самоефективність: професійна впевненість та успішність R.

Такі результати перевірки свідчать про можливість певної динаміки сили зв'язку деяких факторів з ПСБ, але це стосується лише окремих професійних груп і в межах середньої сили і сильного зв'язку з ПСБ. Тобто, суттєвих розбіжностей факторної структури ПСБ між професійними групами, не виявлено.

3.5. Аналіз чинників професійного суб'єктивного благополуччя

Регресійний аналіз загальних показників дослідження. Для з'ясування, які з 13-ти загальних показників можуть бути чинниками ПСБ, використовувався регресійний аналіз з покроковим методом відбору кращої регресійної моделі. Отримана модель має 7 чинників і $R^2=0,450$ (табл. 3.20).

Таблиця 3.20

Регресійні коефіцієнти (а) загальних показників

Модель: 7 чинників; $R^2=0,450$	Нестандартизовані коефіцієнти		Стандартизовані коефіцієнти	t	p
	Б	Стандартна помилка	Бета		
(Константа)	-4,505	0,257		-17,537	0,000
Професійна залученість (UWES)	0,092	0,012	0,320	7,452	0,000
Задоволеність працею (JSS)	0,010	0,004	0,124	2,670	0,008
Суб'єктивне економічне благополуччя (СЕБ)	0,012	0,003	0,159	4,375	0,000
Професійна затребуваність особистості (ПЗО)	0,007	0,002	0,209	4,407	0,000
Клімат у колективі (Climat)	0,009	0,004	0,098	2,536	0,011
Суб'єктивне соціальне благополуччя (ССБ)	-0,005	0,002	-0,144	-2,999	0,003
Осмисленість життя (СЖО)	0,006	0,002	0,116	2,652	0,008

а. Залежна змінна: професійне суб'єктивне благополуччя (ПСБ).

За результатами регресійного аналізу встановлено, що в загальній вибірці з 13-ти загальних показників для пояснення 45% дисперсії ПСБ достатньо 7-ми

чинників: професійна залученість, задоволеність працею, суб'єктивне економічне благополуччя, професійна затребуваність особистості, клімат у колективі, суб'єктивне соціальне благополуччя та осмисленість життя.

Найбільш сильний вплив на ПСБ в загальній вибірці чинять професійна залученість та професійна затребуваність особистості, обидва чинника не лише мають дуже сильний ($R_s < 0,5$) прямий зв'язок з ПСБ, але є необхідними умовами ПСБ. Підвищення рівня професійної залученості та затребуваності прямо впливає на рівень ПСБ, інші показники мають більш помірний та збалансований прямий вплив на ПСБ.

Окремо зазначимо, що суб'єктивне соціальне благополуччя має зворотний вплив на ПСБ (Бета: $-0,144$), тобто, при кожному підвищенні середнього рівня показника ССБ на одиницю рівень ПСБ буде зменшуватись на $-0,144$ за стандартизованою шкалою від -3 до $+3$. Враховуючи, що між двома показниками кореляція відносно сильна та пряма ($R_s = 0,386$; $p = 0,01$), можна опосередковано зробити висновок про наявність нелінійної залежності між загальним показником суб'єктивне соціальне благополуччя та ПСБ. Дійсно, сприймання людиною реакції інших на власні досягнення (переживання поваги, як зовнішнього визнання статусу) та рівень ПСБ можуть бути нелінійно пов'язані.

Модель чинників змістовно відтворила теоретичну структуру ПСБ, професійно-особистісний компонент представлено чинником професійна затребуваність особистості, індивідуально-особистісний компонент – чинниками професійна залученість та осмисленість життя, а організаційно-контекстний компонент – чинниками задоволеність працею, клімат у колективі, суб'єктивне економічне благополуччя та суб'єктивне соціальне благополуччя.

Тобто, на переживання професійного суб'єктивного благополуччя впливають загальні показники, змістовно пов'язані з переживанням задоволеність реалізацією професійного потенціалу, переживанням належності до професійного співтовариства, самооцінкою професійної компетентності,

авторитету, результатів професійної діяльності, суб'єктивною інтерпретацією ставлення до себе колег та самоствавлення до себе як до професіонала (професійна затребуваність), переживанням наповненості, поглиненості та ентузіазму при виконанні професійної діяльності (професійна залученість), наявністю глобального контексту життя та переживання свого покликання у житті (осмисленість життям), задоволеністю різними характеристиками роботи: процесом і змістом роботи, колективом, керівництвом, організацією праці та заробітною платою (задоволеність працею) та кліматом у колективі, а також суб'єктивним економічним та суб'єктивним соціальним благополуччям, як зовнішніми (позапрофесійними) чинниками рівня професійного суб'єктивного благополуччя.

Зазначимо, що всі досліджувані загальні показники в різних комбінаціях можуть виступати чинниками ПСБ. Але дуже сильний зв'язок між загальними показниками (перетин змісту) призводить до їх конкурування та не потрапляння до регресійної моделі.

Найбільш наочно це демонструє спроба відтворити регресійну модель ПСБ на основі 13-ти загальних показників для кожної досліджуваної професійної групи (Додаток Л). До аналізу було залучено загальні показники, які мають значущі зв'язки з ПСБ у відповідній професійній групі.

За результатами регресійного аналізу спостерігається ефект компенсації – у професійних групах залежно від особливостей професійної діяльності, може змінюватися сила впливу на ПСБ тих чи інших чинників.

Так, наприклад, в професіях з сильною регламентацією праці (слідчий та інспектор поліції, підсобний робітник, кухар-кондитер і продавець) одним із чинників ПСБ виступає професійна залученість. Це опосередковано співпадає з висновками Р. Карасека, автора The Demand Control Support Model. Враховуючи сильний зв'язок фактора професійна залученість з ПСБ ($R_s = 0,511$; $p < 001$) та відповідно до його досліджень, професії, що характеризуються високими

вимогами, низькою свободою в рішеннях і низькою соціальною підтримкою мають більш високий ризик психологічного неблагополуччя.

Навпаки, в професіях з високим рівнем власної свободи (медичний представник, архітектор, менеджер) – одним із важливих чинників є автономна мотивація (ОМП_1). Характерно, що для підсобних робітників, крім переживання залученості, занадто багато контрольованої мотивації (Бета: -0,315), тому зменшення тиску і стимуляції праці з боку керівництва сприймається як один з найважливіших чинників ПСБ.

Також за результатами регресійного аналізу встановлено, що показник професійна затребуваність є чинником ПСБ для архітекторів та інженерів; професійне психологічне благополуччя – для програмістів та інженерів; суб'єктивне економічне благополуччя – для програмістів, менеджерів, продавців та підсобних робітників; задоволеність працею – для менеджерів, маркетологів та економістів; позитивне професійне самоставлення – для менеджерів та маркетологів; осмисленість життям та низький рівень суб'єктивного соціального благополуччя – для інженерів.

В деяких групах виокремлених чинників виявилось не достатньо для оптимального пояснення відмінностей за ПСБ. Зокрема, в групі медичних представників регресійна модель пояснює лише 27,4% дисперсії ПСБ, така ж ситуація в групі продавців – 29,9%, кухарів-кондитерів – 27,8% та групі інспекторів поліції – 23,9%.

3.6. Аналіз результатів дослідження груп з різним рівнем професійного суб'єктивного благополуччя

Для розуміння відмінностей між досліджуваними з високим та низьким рівнем ПСБ весь масив даних було поділено за стандартизованою шкалою (від -3 до +3) на дві групи: група 1 (від 0 до +3) з високим рівнем ПСБ (n = 294) та група 2 (від -3 до 0) з низьким рівнем ПСБ (n = 258). Обидві групи достатньо наповнені,

мають практично однаковий розмір та розподіл жінок (група 1 – 172 особи (58,5%); група 2 – 170 осіб (65,9%)) та чоловіків (група 1 – 122 особи (41,5%); група 2 – 88 осіб (34,1%)).

За середніми значеннями 13-ти загальних показників досліджувані обох груп розподілилися наступним чином (табл. 3.21).

Таблиця 3.21

Описові статистики досліджуваних показників в групах з різним рівнем ПСБ

Загальні показники дослідження	Групи розділені за рівнем ПСБ	Середні значення	Стандартне відхилення
ПСБ	Група 1 (0;+3)	0,764	0,485
	Група 2 (-3;0)	-0,871	0,668
UWES	Група 1 (0;+3)	0,444	0,797
	Група 2 (-3;0)	-0,506	0,968
ОПМ_1	Група 1 (0;+3)	0,408	0,782
	Група 2 (-3;0)	-0,465	1,019
ОПМ_2	Група 1 (0;+3)	-0,268	0,925
	Група 2 (-3;0)	0,306	0,996
ПЗО	Група 1 (0;+3)	0,394	0,843
	Група 2 (-3;0)	-0,449	0,977
МОПБ	Група 1 (0;+3)	0,399	0,908
	Група 2 (-3;0)	-0,454	0,903
ПСО	Група 1 (0;+3)	0,359	0,892
	Група 2 (-3;0)	-0,410	0,959
PsyCap	Група 1 (0;+3)	0,367	0,841
	Група 2 (-3;0)	-0,418	1,004
СЖО	Група 1 (0;+3)	0,352	0,941
	Група 2 (-3;0)	-0,401	0,912
СЕБ	Група 1 (0;+3)	0,301	0,946
	Група 2 (-3;0)	-0,343	0,949
ССБ	Група 1 (0;+3)	0,313	0,906
	Група 2 (-3;0)	-0,356	0,984
SWLS	Група 1 (0;+3)	0,201	0,956
	Група 2 (-3;0)	-0,229	1,002
JSS	Група 1 (0;+3)	0,415	0,887
	Група 2 (-3;0)	-0,473	0,909
Climat	Група 1 (0;+3)	0,267	0,913
	Група 2 (-3;0)	-0,304	1,010

Статистика Колмогорова-Смірнова (0,139) і Шапіро-Уїлкі (0,912) значущі ($p < 0,05$), що свідчить про те, що розподіл значень загальних показників в кожній групі не є нормальним та вказує на необхідність використовувати непараметричні методи перевірки гіпотез.

Порівняння груп з різним рівнем ПСБ за U-критерієм Манна-Уїтні виявило наявність значущих відмінностей за всіма загальними показниками (табл. 3.22).

Таблиця 3.22

Порівняння середніх значень показників груп з різним рівнем ПСБ

Загальні показники	Група 1	Група 2	U-критерій Манна-Уїтні	p
Професійне суб'єктивне благополуччя (ПСБ)	0,762	-0,871	0	<0,01
Професійно-особистісний компонент				
Професійна затребуваність (ПЗО)	0,394	-0,449	18987	<0,01
Професійне самоставлення (ПСО)	0,359	-0,410	21118	<0,01
Професійне психологічне благополуччя (МОПБ)	0,399	-0,454	18708,5	<0,01
Індивідуально-особистісний компонент				
Професійна залученість (UWES)	0,444	-0,506	16296	<0,01
Автономна мотивація (ОПМ_1)	0,408	-0,465	18730	<0,01
Контрольована мотивація (ОПМ_2)	-0,268	0,306	25128	<0,01
Психологічний капітал (PsyCap)	0,367	-0,418	20487	<0,01
Осмисленість життя (СЖО)	0,352	-0,401	21259	<0,01
Організаційно-контекстний компонент				
Задоволеність працею (JSS)	0,415	-0,473	17732,5	<0,01
Клімат у колективі (Climat)	0,267	-0,304	25240	<0,01
Суб'єктивне економічне благополуччя (СЕБ)	0,301	-0,343	23405	<0,01
Суб'єктивне соціальне благополуччя (ССБ)	0,313	-0,356	22991,5	<0,01
Задоволеність життям (SWLS)	0,201	-0,229	28595,5	<0,01

p. Значущість.

Порівняно з групою 2 досліджувані з високим рівнем ПСБ мають значущо вищі показники професійної залученості, вони більш внутрішньо мотивовані, менше переживають тиск обставин та змушування з боку керівництва (контрольована мотивація), вони переживають себе більш професійно затребуваними, мають вищі показники професійного психологічного благополуччя і професійного самоставлення, переживають наявність професійно важливих психологічних ресурсів (PsyCap), також вони мають життєво важливі цілі і більш чітко розуміють сенс свого життя (СЖО), вони вважають себе економічно більш благополучними (СЕБ), високо оцінюють рівень своєї соціальної інтегрованості і якості соціальних взаємодій (ССБ), також вони

задоволені життям, організацією в якій працюють (JSS) та вище оцінюють клімат в робочому колективі.

За результатами порівняння обох груп встановлено, що група 1 має значущо ($p < 0,01$) вищі середні значення за всіма загальними показниками методик дослідження. Найбільшу різницю обох груп виявлено за середніми значеннями професійної залученості, задоволеності працею, автономної мотивації, професійної затребуваності та професійного психологічного благополуччя, найменшу – за середніми значеннями задоволеності життям, клімату в колективі та контрольованої мотивації.

Аналіз зв'язку загальних показників дослідження з ПСБ в групах з різним рівнем ПСБ. Для подальшої перевірки гіпотези про наявність значущих відмінностей між групами з високим та низьким рівнем ПСБ за силою зв'язку загальних показників з ПСБ використовувався кореляційний аналіз за методом Спірмена (табл. 3.23).

Таблиця 3.23

Зв'язки (Rs) загальних показників з ПСБ в групах з різним рівнем ПСБ

Професійно-особистісний компонент	Група 1 (n = 294)	Група 2 (n = 258)
Професійна затребуваність (ПЗО)	,393**	,235**
Професійне самоставлення (ПСО)	,353**	,176**
Професійне психологічне благополуччя (МОПБ)	,348**	0,118
Індивідуально-особистісний компонент		
Професійна залученість (UWES)	,401**	,299**
Автономна мотивація (ОПМ_1)	,347**	,340**
Контрольована мотивація (ОПМ_2)	-0,102	-,150*
Психологічний капітал (PsyCap)	,373**	,127*
Осмиленість життя (СЖО)	,353**	,292**
Організаційно-контекстний компонент		
Задоволеність працею (JSS)	,344**	,291**
Клімат у колективі (Climat)	,312**	,123*
Суб'єктивне економічне благополуччя (СЕБ)	,241**	,286**
Суб'єктивне соціальне благополуччя (ССБ)	,229**	,158*
Задоволеність життям (SWLS)	,158**	,275**

*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння). **. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння). Rs. Вибірковий коефіцієнт рангової кореляції Спірмена («Ро» or «rs»).

Обидві групи мають певні відмінності сили зв'язку загальних показників та ПСБ. В групі 1 (з високим рівнем ПСБ) виявлено відносно сильний та прямий значущий зв'язок з ПСБ за показниками професійна залученість ($R_s = 0,401$; $p < 0,01$) та професійна затребуваність ($R_s = 0,393$; $p < 0,01$). Інші показники мають середньої сили прямий та значущий зв'язок з ПСБ, крім суб'єктивного економічного благополуччя, суб'єктивного соціального благополуччя та задоволеності життям, які мають помірний та слабкої сили прямий значущий зв'язок з ПСБ.

Напрямок зв'язку відповідає сутності кожного показника, тобто показник контрольована мотивація має зворотний, але на відміну від інших показників, незначущий зв'язок з ПСБ, всі інші показники мають прямий зв'язок з ПСБ.

В групі 2 (з низьким рівнем ПСБ) виявлено середньої сили прямий зв'язок з ПСБ з показниками автономна мотивація ($R_s = 0,340$; $p < 0,01$), професійна залученість ($R_s = 0,299$; $p < 0,01$), осмисленість життя ($R_s = 0,292$; $p < 0,01$), задоволеність працею ($R_s = 0,291$; $p < 0,01$), суб'єктивне економічне благополуччя ($R_s = 0,286$; $p < 0,01$), задоволеність життям ($R_s = 0,275$; $p < 0,01$) та професійна затребуваність ($R_s = 0,235$; $p < 0,01$). Інші показники мають слабкий зв'язок з ПСБ, а показник професійне психологічне благополуччя має слабкий та не значущий зв'язок з ПСБ.

Попарне порівняння значущих коефіцієнтів кореляції загальних показників з ПСБ виявило наявність значущих відмінностей між двома групами за 4-ма загальними показниками: професійна затребуваність, професійне самоставлення, психологічний капітал, клімат у колективі. Рівень ПСБ у досліджуваних з групи 1 більш тісно пов'язаний з цими показниками та відповідно більш чутливо реагує на їх зміни, ніж у групі 2.

Як правило, підвищення рівня ПСБ в групі з високим рівнем ПСБ, буде пов'язано: зі змінами в ставленні до себе, як до професіонала та самооцінкою результатів своєї професійної діяльності ($Z = 2,05$; $p = 0,040$); з почуттям

професійної ідентичності та прийняттям себе, як суб'єкта професійної діяльності, впевненістю в собі, як в професіоналі ($Z = 2,22$; $p = 0,026$); зі зростанням впевненості в позитивних результатах своєї роботи та оптимізму стосовно свого професійного майбутнього ($Z = 3,08$; $p = 0,002$), також досліджувані з групи 1 більш чутливі до зміни клімату в колективі, ніж досліджувані з групи 2 ($Z = 2,32$; $p = 0,02$). Тобто зміст ПСБ в обох групах має свою специфіку.

Інших значущих відмінностей між групами за значущими коефіцієнтами кореляції загальних показників з ПСБ не виявлено, тобто силу зв'язку за іншими загальними показниками в обох групах можна вважати однаковою.

Професійна залученість та автономна мотивація в обох групах має середньої сили зв'язок з показником ПСБ.

Задоволеність життям. Незважаючи на те, що задоволеність життям загалом по вибірці має помірний зв'язок ($R_s = 0,287$; $p < 0,01$) з показником ПСБ, в групі 1 з високим рівнем ПСБ показник задоволеності життям практично не пов'язаний з ПСБ ($R_s = 0,158$; $p < 0,01$), але значущих відмінностей між групою з високим та низьким рівнем ПСБ за цим показником встановлено не було. Тому за рівнем задоволеності життям далеко не завжди можна судити про рівень професійного суб'єктивного благополуччя особистості.

Контрольована мотивація. В обох групах досліджувані практично не пов'язують професійне суб'єктивне благополуччя з наявністю зовнішніх мотивів, контролем з боку керівництва і змушуванням до роботи, а також в групі 1 цей показник виявився не значущим. Тобто, стимулювання працівників і наявність у них зовнішніх мотивів не обов'язково призводить до втрати переживання професійного суб'єктивного благополуччя.

Осмисленість життя, суб'єктивне економічне благополуччя та суб'єктивне соціальне благополуччя в обох групах мають середньої сили прямий і значущий зв'язок з ПСБ.

В цілому, відносно сильні значущі зв'язки практично всіх загальних показників дослідження з ПСБ свідчать про якість попередніх теоретичних етапів дослідження, адекватність обраної теоретичної структури ПСБ та підбору методик, що надає можливість застосувати загальні показники для подальшого аналізу.

Наявність відмінностей між групами 1 та 2 за силою зв'язку певних загальних показників з ПСБ свідчать про відмінності змісту ПСБ для досліджуваних з високим та низьким ПСБ та вимагає більш ретельної перевірки цього факту.

Тому було вирішено дізнатися, які загальні показники та фактори ПСБ можуть виступати чинниками високого та низького рівня професійного благополуччя.

Порівняння груп з низьким та високим рівнем ПСБ за загальними показниками дослідження виявили наступні чинники ПСБ обох груп (табл. 3.24).

Таблиця 3.24

Регресійні моделі загальних показників в групах з різним рівнем ПСБ

	Нестандартизовані коефіцієнти		Стандартизовані коефіцієнти	t	p
	Б	Стандартна помилка	Бета		
Група 1 ПСБ [0;+3) Модель з 5 чинниками та R²=0,281					
(Константа)	-1,424	0,229		-6,211	0,000
Професійна залученість	0,047	0,011	0,268	4,431	0,000
Професійна затребуваність особистості	0,005	0,001	0,294	4,619	0,000
Клімат у колективі	0,007	0,003	0,151	2,775	0,006
Суб'єктивне соціальне благополуччя	-0,004	0,001	-0,214	-3,037	0,003
Осмисленість життя	0,004	0,002	0,151	2,310	0,022
Група 2 ПСБ [-3;0) Модель з 5 чинниками та R²=0,242					
(Константа)	-2,3	0,275		-8,37	0,000
Професійна залученість	0,047	0,015	0,236	3,201	0,002
Професійна затребуваність особистості	0,008	0,003	0,219	3,261	0,001
Клімат у колективі	0,127	0,047	0,193	2,736	0,007
Суб'єктивне соціальне благополуччя	0,013	0,003	0,231	4,101	0,000
Осмисленість життя	-0,256	0,068	-0,275	-3,794	0,000

а. Залежна змінна: ПСБ.

В обох групах найважливішими чинниками високого та низького рівня ПСБ виявились наступні загальні показники: професійна залученість, професійна затребуваність особистості, клімат у колективі, суб'єктивне соціальне благополуччя та осмисленість життя.

Характерно, що незважаючи на схожість регресійних моделей двох груп на основі загальних показників дослідження, було виявлено деякі відмінності. Зокрема, якщо в групі 1 чинник суб'єктивне соціальне благополуччя має від'ємне значення, то в групі 2 – позитивне. Тобто, в групі з високим рівнем ПСБ підвищення рівня суб'єктивного соціального благополуччя буде призводити до зниження рівня ПСБ, а в групі 2 – навпаки. Неленійність зв'язку цього чинника з ПСБ вже було відмічено раніше, але саме зараз ми зможемо дати інтерпретацію цього феномену.

Дійсно, низькі показники суб'єктивного соціального благополуччя для досліджуваних з високим рівнем ПСБ може бути пов'язано з дією певного соціального стереотипу, сильний професіонал з високим рівнем професійної залученості та затребуваності переживає зменшення підтримки з боку сім'ї та друзів, менше бере участь у суспільній діяльності та громадських заходах, переживає себе більш дистанційованим від оточуючих, більш реалістично ставиться до людей, розуміючи відносність довіри, доброти та чесності оточуючих, та, навпаки, досліджувані з низьким рівнем ПСБ переживають більшу підтримку сім'ї та друзів, частіше займаються громадською діяльністю, більш довірливі та таким чином намагаються компенсувати нестачу професійно важливих якостей, затребуваності, залученості та переживання професійного суб'єктивного благополуччя.

Також зазначимо, що відмінності між групами пов'язані з чинником осмисленість життя, який має в групі 2 від'ємне значення. Невідповідність професійних вимог та власного сенсу життя дуже сильно впливає на оцінку власного ПСБ: чим вища осмисленість життя, тим сильніше переживається

невідповідність професійного життя, професійного рівня та професійних вимог власним бажанням, смислу власного життя та покликанню.

Це протиріччя переживається як внутрішня напруга, пов'язана з протиріччям професійних вимог (кваліфікаційних чи середовищних) та можливостей, здібностей, інших психологічних рис та ресурсів досліджуваного, переживання професійної нікчемності та непотрібності, марності витрачання часу на роботі, недовіри до себе як до професіонала, почуття неадекватності вибору професії. Тобто переживання кризи, пов'язаної з професійною дезадаптацією, характерна саме людям з високим рівнем осмисленості життя.

Інших відмінностей між групами щодо чинників ПСБ (на основі загальних показників) не виявлено. Тому було спробовано порівняти групи за шкалами та факторами ПСБ.

Порівняння груп 1 та 2 за рівнем інших показників (шкал) дослідження виявило, що група 1 має значущо ($p < 0,01$) вищі середні значення за шкалами всіх методик дослідження (Додаток М). Найбільшу різницю обох груп виявлено за середніми значеннями наступних шкал: енергійність, ентузіазм, поглиненість роботою, надія, задоволеність змістом і процесом роботи, інтегрована мотивація та професійні цілі. Найменшу – за шкалами: суб'єктивна адекватність доходу, поточний добробут сім'ї, задоволеність життям, клімат у колективі, самовпевненість в професії, самокерівництво в професії, задоволеність заробітною платою, психологічна стійкість, локус контролю – Життя, соціальна помітність, емоційне прийняття та соціальне схвалення.

Кореляційний аналіз показав зв'язки між шкалами дослідження та ПСБ в групах 1 та 2.

ПСБ в групі 1 тісно пов'язано з наступними шкалами:

- ентузіазмом ($R_s = 0,439$; $p < 0,01$) – прихильністю роботі, з почуттям значущості своєї праці, наснаги і гордості щодо роботи;

- енергійністю ($R_s = 0,398$; $p < 0,01$) – високим рівнем енергії, готовністю працівника до значних зусиль, наполегливістю при виникненні труднощів в роботі;
- результатом ($R_s = 0,387$; $p < 0,01$) – задоволеністю самореалізацією, позитивною оцінкою пройденого відрізка життя, переживання того, наскільки продуктивною і осмисленою була прожита її частина;
- надією ($R_s = 0,385$; $p < 0,01$) – професійною впевненістю та самооцінкою працівника щодо перспектив своєї професійної діяльності порівняно з іншими працівниками організації;
- задоволеністю процесом і змістом роботи ($R_s = 0,379$; $p < 0,01$);
- професійним авторитетом ($R_s = 0,377$; $p < 0,01$) – усвідомленням себе значущим для інших як «джерела інформації», «референтної особи», авторитетом в рамках виконуваної професійної діяльності;
- належністю до професійного співтовариства ($R_s = 0,371$; $p < 0,01$) – ступенем інтегрованості у професійне співтовариство і в зв'язку з цим позитивне емоційне ставлення до себе як професіонала, який володіє зовнішніми і внутрішніми засобами діяльності та розуміє цінності результату професійної діяльності для людей і в цілому для суспільства.

ПСБ в групі 2 відносно сильно пов'язано з шкалою внутрішня мотивація ($R_s = 0,367$; $p < 0,01$). Інші шкали мають середньої сили та слабкий зв'язок з ПСБ.

Тобто, змістовне поле ПСБ для досліджуваних з низьким рівнем ПСБ більш всього пов'язане з прагненням виконувати роботу заради інтересу до самого процесу, задоволенням і радістю від її виконання (станом вмотивованості).

Але для встановлення статистичної значущості відмінностей змістовного поля ПСБ в обох групах необхідно попарно порівняти відповідні коефіцієнти кореляції між шкалами та ПСБ. Також аналіз змісту шкал виявив перетин змісту деяких з них, тому для подальшого аналізу необхідно зробити їх факторизацію чи використовувати вже отримані на їх основі фактори.

Попарне порівняння груп 1 та 2 за значущими коефіцієнтами кореляції
47-ми шкал дослідження з ПСБ виявив наявність значущих відмінностей між групами (табл. 3.25).

Таблиця 3.25

Значущі відмінності між групою 1 та 2 за значущими коефіцієнтами кореляції шкал з ПСБ

Шкали	Група 1	Група 2	$Z_{r\{1\}} - Z_{r\{2\}}$	$s_{\{різниці\}}$	Z	p
Надія	0,385	0,160	0,245	0,086	2,851	0,004
Професійний авторитет	0,377	0,146	0,250	0,086	2,909	0,004
Задоволеність рівнем компетентності	0,339	0,126	0,226	0,086	2,638	0,008
Професійні цілі	0,331	0,152	0,191	0,086	2,224	0,026
Професійна компетентність	0,297	0,127	0,179	0,086	2,081	0,037

Z. – кількість стандарт. відхилень щодо середнього значення.

p. – ймовірність помилки при відхиленні нульової гіпотези.

Обидві групи значущо відрізняються за силою зв'язку з ПСБ за наступними шкалами:

- надія – шкала PsyCap, яка пов'язана з переживанням професійної *впевненості* в досягненні робочих цілей та високої самооцінки власних професійно важливих якостей порівняно з іншими працівниками організації;
- професійний авторитет – шкала ПЗО, яка пов'язана з переживанням *впевненості* в своїй авторитетності як професіонала для інших, усвідомлення себе значущим для інших як «джерела інформації», «референтної особи», авторитету в рамках виконуваної професійної діяльності;
- задоволеність рівнем компетентності – шкала МОПБ, яка пов'язана з переживанням *впевненості* в своїй майстерності та можливості в будь-якій ситуації знаходити такі способи поведінки, взаємодії, застосування своїх

- знань, умінь і навичок, які реалізують власні професійні потреби і цінності, а також з генералізованим переживанням володіння навколишнім професійним та організаційним середовищем, обстановкою, що склалася;
- професійні цілі – шкала МОПБ, яка пов'язана з почуттям спрямованості на досягнення довгострокових професійно важливих цілей;
 - професійна компетентність – шкала ПЗО, яка пов'язана з переживанням *впевненості* в своїх професійних знаннях, правильності виконання професійної діяльності.

Узагальнюючи всі 5 шкал, можна сказати, що, на відміну від групи 2, з ПСБ досліджуваних групи 1 відносно сильно прямо та значуще пов'язані стани *впевненості* та *цілеспрямованості*. ПСБ досліджуваних групи 2 має слабкий прямий та значущий зв'язок з вищезазначеними шкалами.

Сила зв'язку інших шкал з ПСБ в групах 1 та 2 значущо не відрізняється. У зв'язку з чим для подальшого пошуку чинників ПСБ в обох групах можна використовувати 8 факторів ПСБ отриманих на основі 47-ми шкал дослідження в загальній вибірці.

Також ми спробували отримати на основі 47-ми шкал дослідження **факторні структури окремо для групи 1 та 2**. Це може більш змістовно розкрити зміст ПСБ в кожній групі та надати додаткових результатів для висновків щодо розуміння відмінностей обох груп.

Факторні структури для обох груп було отримано за методом «максимальної правдоподібності» з неортогональним обертанням «облімін». Кількість факторів визначалося в ході послідовної процедури та аналізу моделей від 2-х до 15-ти факторів, введених вручну. Для більш оптимального підбору факторної моделі, що дає найбільший відсоток пояснення дисперсії значень показника «ПСБ» (R^2), були побудовані регресійні моделі для різних факторних рішень (від 2 до 15 факторів).

В результаті співставлення даних встановлено, що збільшення кількості факторів не призводить до істотного збільшення R^2 , а значить для групи 1 оптимальне співвідношення кількості чинників і відсотку пояснення дисперсії (R^2) значень показника ПСБ має 11-ти факторна структура (Додаток Н), а для групи 2 – 10-ти факторна (Додаток О).

Також було використано кореляційний аналіз (за методом Спірмена) отриманих факторів з ПСБ (табл. 3.26).

Таблиця 3.26

Значення коефіцієнтів кореляції між ПСБ та факторами в групах 1 та 2 за методом Спірмена

11 факторів ПСБ в групі 1	Rs	10-ть факторів ПСБ в групі 2	Rs
F1 – Позитивні стосунки в колективі	,203**	F1 – Професійна ідентичність	0,108
F2 – Професійне психологічне благополуччя	,286**	F2 – Професійна залученість	,262**
F3 – Професійна залученість R	-,379**	F3 – Задоволеність професійним вибором R	-,140*
F4 – Професійна ідентичність	,350**	F4 – Позитивні стосунки в колективі	0,028
F5 – Професійна мотивація R	-,329**	F5 – Задоволеність процесом і змістом роботи	,253**
F6 – Задоволеність змістом та процесом роботи R	-,358**	F6 – Осмисленість професійного життя	,295**
F7 – Осмислення професійного життя	,329**	F7 – Самоефективність: професійна впевненість	0,013
F8 – Самоефективність: професійна впевненість R	-,318**	F8 – Економічне благополуччя	,308**
F9 – Задоволеність процесом і змістом роботи	,301**	F9 – Професійна мотивація R	-,336**
F10 – Економічне благополуччя	,166**	F10 – Задоволеність організацією та умовами праці	,133*
F11 – Задоволеність професійним вибором R	-0,081		

Rs. Коефіцієнт кореляції Спірмена.

*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).

** . Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).

Рівень ПСБ в групі 1 пов'язаний перш за все з професійною залученістю ($R_s = 0,379$; $p < 0,01$), задоволеністю процесом і змістом роботи ($R_s = 0,358$; $p < 0,01$), професійною ідентичністю ($R_s = 0,379$; $p < 0,01$) та професійною

мотивацією ($R_s = 0,379$; $p < 0,01$). В групі 2 рівень ПСБ пов'язано з професійною мотивацією ($R_s = 0,336$; $p < 0,01$), економічним благополуччям ($R_s = 0,308$; $p < 0,01$) та осмисленістю професійного життя ($R_s = 0,295$; $p < 0,01$).

Змістовне поле ПСБ в обох групах практично збігається, але порівняти кореляційні коефіцієнти ми не можемо у зв'язку певними відмінностями змісту деяких факторів та різними факторними навантаженнями шкал, що входять до факторів.

Висновки до розділу 3

Узагальнюючи результати емпіричного дослідження професійного суб'єктивного благополуччя, можна зробити наступні висновки:

1. Встановлено наявність відмінностей між професійними групами за рівнем професійного суб'єктивного благополуччя. Найбільш високі середні значення професійного суб'єктивного благополуччя має група медичних представників та архітекторів, на другому рівні знаходяться менеджери, маркетологи, програмісти, інженери, продавці та економісти, на третьому рівні – кухарі-кондитери, слідчі поліції та підсобні робітники та найнижчі показники має група інспекторів поліції.

2. Результати кореляційного аналізу показали, що загалом по вибірці професійне суб'єктивне благополуччя найсильніше пов'язане з наступними загальними показниками дослідження: професійною залученістю, задоволеністю працею, автономною мотивацією, професійною затребуваністю, професійним самоставленням, професійним психологічним благополуччям, психологічним капіталом та осмисленістю життя. За іншими показниками (шкалами) дослідження найбільш сильні зв'язки виявлено з: ентузіазмом, енергійністю, задоволеністю процесом і змістом роботи, інтегрованою мотивацією та внутрішньою мотивацією. Слабкий та значущий зв'язок показника професійного суб'єктивного благополуччя виявлено з: самоприв'язанністю в професії,

самозвинуваченням в професії, позитивними соціальними судженнями, інтроецированою мотивацією та економічною тривожністю.

3. Виявлено найсильніші значущі зв'язки професійного суб'єктивного благополуччя представників різних професійних груп з досліджуваними показниками: у медичних представників і архітекторів – із задоволеністю працею, автономною мотивацією та професійною затребуваністю; в менеджерів – з професійною затребуваністю, задоволеністю працею, автономною мотивацією та професійним психологічним благополуччям; у маркетологів – з задоволеністю працею, осмисленістю життя, професійною затребуваністю та професійним самоствавленням; у програмістів – з показником професійного психологічного благополуччя, психологічним капіталом, автономною мотивацією, професійною залученістю, професійним самоствавленням, суб'єктивним економічним благополуччям та задоволеністю життям; в інженерів – з показником професійного психологічного благополуччя, професійною затребуваністю, осмисленістю життя, суб'єктивним економічним благополуччям; у продавців – з професійною залученістю, суб'єктивним економічним благополуччям і професійним самоствавленням; в економістів – з автономною і контрольованою мотивацією, задоволеністю працею; у підсобних робітників – з професійною залученістю і психологічним капіталом; у кухарів-кондитерів і слідчих поліції – з професійною залученістю і автономною мотивацією; в інспекторів поліції – з професійною залученістю та задоволеністю працею.

4. Значущих відмінностей між професійними групами за силою зв'язку досліджуваних показників з професійним суб'єктивним благополуччям практично не виявлено, що вказує на можливу подібність змісту професійного суб'єктивного благополуччя в досліджуваних професійних групах.

5. Встановлено 8-ми факторну структуру професійного суб'єктивного благополуччя, яка містить наступні фактори: задоволеність професійним

вибором, професійна залученість, професійна ідентичність, осмисленість професійного життя, професійна мотивація, позитивні стосунки в колективі, самоефективність, задоволеність організацією та умовами праці. Найсильніший зв'язок з професійним суб'єктивним благополуччям мають професійна залученість, професійна мотивація та осмисленість професійного життя, а найслабший – самоефективність та позитивні стосунки в колективі.

6. Виявлено, що чинниками професійного суб'єктивного благополуччя є наступні загальні показники дослідження: професійна залученість, задоволеність працею, суб'єктивне економічне благополуччя, професійна затребуваність особистості, клімат у колективі, суб'єктивне соціальне благополуччя та осмисленість життя. Найсильніший вплив на професійне суб'єктивне благополуччя чинять професійна залученість та професійна затребуваність особистості, інші показники мають на нього більш помірний та збалансований прямий вплив.

7. За результатами регресійного аналізу досліджуваних показників встановлено наявність відмінностей чинників професійного суб'єктивного благополуччя для різних професій. Показник професійна затребуваність є чинником професійного суб'єктивного благополуччя для архітекторів та інженерів; професійне психологічне благополуччя – для програмістів та інженерів; суб'єктивне економічне благополуччя – для програмістів, менеджерів, продавців та підсобних робітників; задоволеність працею – для менеджерів, маркетологів та економістів; позитивне професійне самоставлення – для менеджерів та маркетологів; осмисленість життям та низький рівень суб'єктивного соціального благополуччя – для інженерів.

8. Разом з тим, у різних професійних групах спостерігається ефект «компенсації»: у професіях з сильною регламентацією праці (слідчі та інспектори поліції, підсобні робітники, кухарі-кондитери і продавці) одним із чинників професійного суб'єктивного благополуччя виступає професійна залученість; у

професіях з високим рівнем власної свободи (медичні представники, архітектори, менеджери) – автономна мотивація. Тобто, залежно від специфіки професійної діяльності може змінюватися сила впливу різних чинників на професійне суб'єктивне благополуччя.

9. З'ясовано наявність значущих відмінностей за рівнем всіх досліджуваних показників між групами досліджуваних з високим та низьким рівнем професійного суб'єктивного благополуччя. Найбільшу різницю між двома групами виявлено за середніми значеннями професійної залученості, задоволеності працею, автономної мотивації, професійної затребуваності та професійного психологічного благополуччя. Найменшу – за середніми значеннями задоволеності життям, клімату у колективі та контрольованої мотивації.

10. Також встановлено, що рівень професійного суб'єктивного благополуччя в групі з високим його рівнем тісно пов'язаний з наступними шкалами: ентузіазм, енергійність, результат, надія, задоволеність процесом і змістом роботи, професійний авторитет, належність до професійного співтовариства. Професійне суб'єктивне благополуччя в групі з низьким його рівнем більш всього пов'язане з прагненням виконувати роботу заради інтересу до самого процесу роботи, задоволення і радості від її виконання (внутрішня мотивація).

11. Порівняння обох груп виявили значущі відмінності сили зв'язку професійного суб'єктивного благополуччя лише з 4-ма загальними показниками: професійна затребуваність, професійне самоставлення, психологічний капітал, клімат у колективі. Рівень професійного суб'єктивного благополуччя у досліджуваних групи з високим його рівнем тісніше пов'язаний з цими показниками та відповідно чутливіше реагує на їх зміни, ніж у групі з низьким рівнем професійного суб'єктивного благополуччя.

12. Групи з високим і низьким рівнем професійного суб'єктивного

благополуччя значущо відрізняються за силою зв'язку професійного суб'єктивного благополуччя з наступними шкалами: надія, професійний авторитет, задоволеність рівнем компетентності, професійні цілі та професійна компетентність. Професійне суб'єктивне благополуччя досліджуваних групи з низьким його рівнем має слабкої сили прямий та значущий зв'язок з вищезазначеними шкалами.

13. Найважливішими чинниками професійного суб'єктивного благополуччя в обох групах є: професійна залученість, професійна затребуваність особистості, клімат у колективі, суб'єктивне соціальне благополуччя та осмисленість життя. Відмінності обох груп стосуються напрямку впливу на професійне суб'єктивне благополуччя чинників суб'єктивне соціальне благополуччя та осмисленість життя.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведене теоретичне узагальнення і нове емпіричне вирішення наукової проблеми соціально-психологічних чинників професійного суб'єктивного благополуччя представників різних професійних груп, що дозволило зробити такі висновки.

1. Теоретичний аналіз проблеми професійного суб'єктивного благополуччя показав наявність різноманітних його тлумачень, сформованих на засадах концепцій суб'єктивного (гедоністичного) та психологічного (евдемоністичного) благополуччя. Професійне суб'єктивне благополуччя розуміють як інтегральний показник оптимального функціонування особистості в професійному контексті, пов'язаний з суб'єктивною оцінкою різних психологічних та соціально-психологічних аспектів її професійного життя. Узагальнення підходів до виокремлення структури професійного суб'єктивного благополуччя дало змогу визначити професійно-особистісний, індивідуально-особистісний та організаційно-контекстний компоненти.

2. Порівняння середніх значень показників професійного суб'єктивного благополуччя у представників різних професійних груп показало наявність відмінностей між ними. Найвищий рівень виявлено у групах медичних представників та архітекторів, на другому місці знаходяться менеджери, маркетологи, програмісти, інженери, продавці та економісти, на третьому – кухарі-кондитери, слідчі поліції та підсобні робітники; найнижчі показники у групи інспекторів поліції.

3. Результати кореляційного аналізу показали, що загалом по вибірці професійне суб'єктивне благополуччя найсильніше пов'язане з професійною залученістю, задоволеністю працею, автономною мотивацією та професійною затребуваністю. Виявлено найсильніші значущі зв'язки професійного суб'єктивного благополуччя представників різних професійних груп з досліджуваними показниками: у медичних представників і архітекторів – із

задоволеністю працею, автономною мотивацією та професійною затребуваністю; в менеджерів – з професійною затребуваністю, задоволеністю працею, автономною мотивацією та професійним психологічним благополуччям; у маркетологів – з задоволеністю працею, осмисленістю життя, професійною затребуваністю та професійним самоствавленням; у програмістів – з показником професійного психологічного благополуччя, психологічним капіталом, автономною мотивацією, професійною залученістю, професійним самоствавленням, суб'єктивним економічним благополуччям та задоволеністю життям; в інженерів – з показником професійного психологічного благополуччя, професійною затребуваністю, осмисленістю життя, суб'єктивним економічним благополуччям; у продавців – з професійною залученістю, суб'єктивним економічним благополуччям і професійним самоствавленням; в економістів – з автономною і контрольованою мотивацією, задоволеністю працею; у підсобних робітників – з професійною залученістю і психологічним капіталом; у кухарів-кондитерів і слідчих поліції – з професійною залученістю і автономною мотивацією; в інспекторів поліції – з професійною залученістю та задоволеністю працею.

4. Факторами професійного суб'єктивного благополуччя є: 1) задоволеність професійним вибором (відсутність внутрішньої конфліктності професійного самоствавлення, затребуваність, мотивація, соціальна близькість, самоствавлення, інфернальна мотивація, професійні цілі, професійне зростання, задоволеність рівнем компетентності та професійними досягненнями, фінансова незалежність), 2) професійна залученість (енергійність, поглиненість роботою, ентузіазм), 3) професійна ідентичність (професійний авторитет, ставлення інших, професійна компетентність, задоволеність реалізацією професійного потенціалу, належність до професійного співтовариства, результати діяльності, самовпевненість та самокерівництво в професії), 4) осмисленість професійного життя (процес, результат, цілі), 5) професійна мотивація (інтегрована,

ідентифікована та внутрішня мотивація, задоволеність процесом та змістом роботи, самооцінка особистісного зростання в професії), 6) позитивні стосунки в колективі (соціальне схвалення, емоційне прийняття, соціальна помітність, задоволеність колективом, позитивні стосунки в колективі), 7) самоефективність (самоефективність, надія, психологічна стійкість), 8) задоволеність організацією та умовами праці (задоволеність організацією праці, заробітною платнею і керівництвом, клімат в колективі, економічний оптимізм).

5. Виявлено, що чинниками професійного суб'єктивного благополуччя є: щодо професійно-особистісного компоненту: професійна затребуваність, щодо індивідуально-особистісного – професійна залученість та осмисленість життя, щодо організаційно-контекстного – задоволеність працею, клімат в колективі, суб'єктивне економічне і суб'єктивне соціальне благополуччя. Разом з тим, у різних професійних групах спостерігається ефект компенсації: залежно від специфіки професійної діяльності може змінюватися сила впливу різних чинників на професійне суб'єктивне благополуччя.

6. З'ясовано наявність значущих відмінностей за рівнем всіх досліджуваних показників між групами досліджуваних з високим та низьким рівнем професійного суб'єктивного благополуччя. Високий рівень професійного суб'єктивного благополуччя пов'язаний з великою кількістю показників професійної діяльності: професійною залученістю, професійною затребуваністю, психологічним капіталом, професійним самоставленням, осмисленістю життя, задоволеністю працею, професійним психологічним благополуччям, автономною мотивацією та кліматом у колективі. Низький рівень професійного благополуччя має лише зв'язки середньої сили та слабкі з вказаними показниками. Це підтверджує інтегральний характер феномену професійного суб'єктивного благополуччя.

7. Показано подібність регресійних моделей чинників високого та низького рівня професійного суб'єктивного благополуччя. В обох групах найважливішими

чинниками професійного суб'єктивного благополуччя є: професійна залученість, професійна затребуваність особистості, клімат у колективі, суб'єктивне соціальне благополуччя та осмисленість життя. Відмінності стосуються чинників суб'єктивне соціальне благополуччя, який має від'ємне значення у групі з високим рівнем професійного суб'єктивного благополуччя та додатне – у групі з низьким, та осмисленість життя, який має додатне значення у групі з високим рівнем та від'ємне – у групі з низьким рівнем професійного суб'єктивного благополуччя.

Одержані результати свідчать про те, що чинники професійного суб'єктивного благополуччя лежать не в площині професійних аспектів діяльності особистості, а в характеристиці індивідуально-психологічних та особистісних рис. Виявлення впливу останніх на рівень професійного благополуччя і складає **перспективи** подальших досліджень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Анисимова, О. А. (2002). Психолого–педагогическая компетентность как фактор сохранения и укрепления профессионального здоровья учителя. *Педагогическая психология*, 160.
2. Аргайл, М. (2003). *Психология счастья* (2–е изд.). Питер.
3. Батулин, Н. А., Башкатов, С. А., & Гафарова, Н. В. (2013). Теоретическая модель личностного благополучия. *Психология. Психофизиология*, 6(4), 4-14.
4. Бенко, Е. В. (2015). Обзор зарубежных публикаций, посвященных исследованию благополучия. *Вестник ЮУрГУ. («Серия : Психология»)*, 2, 5–3.
5. Березовская, Р. А. (2016). Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований. *Психологические исследования*, 45(2). <http://psystudy.ru/index.php/num/2016v9n45/1232–berezovskaya45.html>
6. Большакова, А. М. (2013). Психологічне благополуччя та особливості ставлення до оточуючих у курсантів ВНЗ МВС України. *Освіта регіону: політологія, психологія, комунікації*, 2, 206–210.
7. Бояркин, М.Ю. (2007). *Психологічне та професійне благополуччя службовців: монографія*. Вид–во ФГО ВПО ВАГС.
8. Вернадський, В. І. (1965). Хімічна будова біосфери Землі і її оточення. 284–285.
9. Вечерин, А. В. (2011). Субъективные факторы удовлетворенности трудом сотрудников организаций. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 8(2), 96–111.

10. Волинець, Н. В. (2018). Операціоналізація поняття «психологічне благополуччя працюючої особистості (працівника)». *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України, 1*.
11. Волинець, Н. В. (2018). Теоретична фокусно-холістична модель психологічного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України. *Актуальні проблеми психології, 7(45), 74–99*.
12. Воронина А. В. (2002). *Оценка психологического благополучия школьников в системе профилактической и коррекционной работы психологической службы: автореферат диссертации*. Иркутск: ТГУ, 20.
13. Горбаль, І. С. (2016). *Соціально-психологічні чинники суб'єктивного благополуччя пенсіонерів*. Дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05. НАПН України. Ін-т соц. та політ. психології. Київ, 271.
14. Гумільов, Л. М. (1965). З приводу предмета історичної географії. (Ландшафт і етнос: III). *Вісник ЛДУ, 18(3), 112–120*.
15. Данильченко, Т. В. (2016). *Суб'єктивне соціальне благополуччя: психологічний вимір: монографія*. Чернігів: Десна Поліграф, 543.
16. Данилюк, І. В., & Шиковець, С. О. (2019). Проблема впливу етнолінгвістичної ідентичності на психологічне благополуччя та здоров'я особистості. *Актуальні проблеми психології, 6(15), 25-32*.
17. Дружилов, С. А. (2016). Профессиональное благополучие человека и психологические аспекты профессиональной адаптации и профессиональных деструкций. *Современные научные исследования и инновации, 12*. <http://web.snauka.ru/issues/2016/12/76347>
18. Дубовик, Ю. Б. (2011). Исследование психологического благополучия в пожилом и старческом возрасте. *Психологические исследования. Электрон. науч. журн., 1(15)*. <http://www.psystudy.ru/index.php/num/2011n1-15/433-dubovik15.html>

19. Дука, А. И. (2013). К вопросу о субъективном благополучии инкассаторов в профессиональной сфере. *Вестник*, 5(133), 119–121.
20. Духневич, В. М. (2002). *Психологічне благополуччя професіонала як умова його ефективної діяльності (на прикладі професії психолога)*. Дис... канд. психол. наук: 19.00.01. Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка, 197.
21. Ермолаева, М. В. (1980). Проблема удовлетворенности от работы в исследованиях зарубежных психологов. *Новые исследования в психологии*, 2, 101–105.
22. Журавлев, А. Л. (2014). Коллективные смыслы как предпосылка личного счастья. *Психологический журнал*, 35(1), 5–25.
23. Зеер, Э. Ф. (2003). *Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов* (2nd ed.). Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, «Gaudeamus».
24. Зейгарник, Б. В. (1981). *Теория личности Курта Левина*. МГУ.
25. Иберла, К. (1980). Факторный анализ. *Статистика*, 398.
26. Иванова, Т. Ю. (2012). Структура и диагностика удовлетворенности трудом: разработка и апробация методики. *Организационная психология*, 2(3), 2–15.
27. Карапетян, Л. В. (2014). Теоретические подходы к пониманию субъективного благополучия. *Проблемы образования, науки и культуры*, 1(123), 171–182.
28. Карапетян, Л. В. (2018). Типологическое исследование эмоционально-личностного благополучия. *Психологические исследования*, 11(57), 11.
29. Карсканова, С. (2009). Стан розробки проблеми психологічного благополуччя у вітчизняній та закордонній психології. *Актуальні проблеми практичної психології*, 1, 477–483.

30. Карсканова, С. В. (2011). Опитувальник «Шкали психологічного благополуччя» К. Ріфф: процес та результати адаптації. *Практична психологія та соціальна робота, 1*, 1–10.
31. Карсканова, С. В. (2012). *Психологічне благополуччя особистості як основа фахового зростання*. Дис... канд. психол. наук : 19.00.01. Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, 200.
32. Кессіді, Ф. Х. (2009). Геракліт і діалектичний матеріалізм. *Філософія і суспільство, 4*, 64–73.
33. Коваленко, А. Б. (2018). Особистість у вимірах війни: особливості психологічного благополуччя. *Особистість та її історія: колективна монографія*. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 240-269.
34. Коваленко, А. Б., & Ільчук, М. С. (2019). Особливості прояву стратегії альтруїстичного інвестування у представників різних професійних груп. *Теоретичні і прикладні проблеми психології, 2*, 203-216.
35. Коваленко, А. Б., & Печиборщ, А. Р. (2019). Чинники професійного благополуччя трудових мігрантів. *Актуальні проблеми психології, 9(13)*, 146-156.
36. Коваленко, А. Б., Гришук, Е. Ю., & Рогаль, Н. І. (2020). Чинники психологічного благополуччя курсантів. *Український психологічний журнал, 1(13)*, 85-104.
37. Корбут, К. Є. (2015). Вплив задоволеності працею на плинність кадрів та методи її оцінки в умовах підприємства. *Актуальні проблеми управління персоналом та економіки праці. ЖДТУ*, 195.
38. Куликов, Л. В. (2000). Детерминанти удовлетворенностью жизнью. *Общество и политика. СПб.: СПУ*, 476–510.
39. Куликов, Л. В., Дмитриева, М. С., Долина, М. Ю., Иванов, О. В., Розанова, М. А., & Тимошенко, Т. Г. (1997). Факторы психологического благополучия личности. *Теоретические и Прикладные Вопросы Психологии, 3(1)*, 342-350.

40. Ленин, В. И. (1967) *Полное собрание сочинений* (5–е изд.). М: Издательство политической литературы.
41. Ленін, В. І. (1969). *Філософські зошити*. М., 203.
42. Маркс, К., Энгельс, Ф. (1956). *Из ранних произведений*, М: Политиздат, 690.
43. Мэй, Р. (2001). *Экзистенциальная психология*. Апрель Пресс & ЭКСМО–Пресс.
44. Нолль, Х. Г. (2008). *Исследование социальных показателей и мониторинг: методы измерения и анализа качества жизни. Социальное неравенство. Изменение в социальной структуре: Европейская перспектива*. Алстейя, 59.
45. Огаренко, В. М. (2001). *Соціологія праці*. ЗІДМУ, 306.
46. Олександров, Ю. М. (2010). Саморегуляція як чинник психологічного благополуччя студентської молоді. *Загальна психологія, історія психології*, 23.
47. Осин Е.Н., Леонтьев Д.А. (2008). Апробация русскоязычных версий двух шкал экспресс–оценки субъективного благополучия. Материалы III Всероссийского социологического конгресса, 171–173.
48. Павлоцкая, Я. И. (2015). Соотношение психологического благополучия и социально–психологических характеристик личности : диссертация ... канд. психол. наук, 183.
49. Паньковець, В. Л. (2004). Психологічний аналіз професійного стресу в освітніх організаціях. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. *Міленіум*, 18–39.
50. Патрушев, В. Д. (1993). Задоволеність працею: соціально–економічні аспекти. *Економіка*, 203.
51. Пахоль, Б. Є. (2017). Суб'єктивне та психологічне благополуччя: сучасні і класичні підходи, моделі та чинники. *Український психологічний журнал*, 1(3), 80–104.

52. Пахоль, Б. Є. (2019). Ієрархія чинників професійного благополуччя в різних професійних групах. *Український психологічний журнал*, 1(2), 131–146. [https://doi.org/10.17721/upj.2019.2\(12\).10](https://doi.org/10.17721/upj.2019.2(12).10)
53. Петрова, Л. Г. (2013). Мотивація та задоволеність професійною діяльністю. *Правничий вісник Університету «КРОК»*, 17, 215–220.
54. Петрова, Л. Г. (2013). Теоретичний огляд проблеми задоволеності професійною діяльністю. *Актуальні проблеми психології*, 1(39), 57–61.
55. Підбуцька, Н. В. (2014). Суб'єктивне благополуччя у становленні майбутніх фахівців. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно–технічної еліти*, 40–41(44–45), 193–207. <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/14026>
56. Піковець, Н. В. (2018). Психологічні аспекти професійного здоров'я викладача закладу вищої освіти. *Теорія і практика сучасної психології*, 1, 32–37.
57. Поварёнков, Ю. П. (2006). Психологическое содержание профессиональной идентичности. *Сибирский психологический журнал*, 24, 53–58.
58. Поваренков, Ю. П. (2014). Психологическая характеристика профессиональной идентичности субъекта труда. *Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова*, 20, 9–16.
59. Погорская, В. А. (2011). Взаимосвязь субъективного благополучия и ценностно–смысловой сферы личности у студентов педагогических профессий. *Педагогика, психология*, 3(6), 252.
60. Радчук, Г. К. (2016). Становлення асертивності студентів як чинник попередження професійного вигорання у майбутніх фахівців. *Вісник Національної Академії Державної Прикордонної Служби України. Серія: Психологія*, 1, 95–106.

61. Радчук, Г. К. (2017). Суб'єктна позиція студента як чинник попередження кризи професійної ідентичності майбутнього фахівця. *Особистість Як Суб'єкт Подолання Кризових Ситуацій: Психологічна Теорія і Практика*, 2, 337–356.
62. Рогов, Е. И. (2014). Современная парадигма исследования профессиональных представлений. *Фонд науки и образования*, 250.
63. Рут, Е. И. (2016). Профессиональное благополучия сотрудников коммерческих организаций: критерии и методика. *Организационная психология и психология менеджмента*, 172.
64. Руткевич, А. М. (2005). *Вернер Зомбарт – історик капіталізму* (1). Наука, 5–22.
65. Селигман, М. (2006). Новая позитивная психология. *Научный взгляд на счастье и смысл жизни*, 368.
66. Сердюк, Л. З. (2017). Структура та функція психологічного благополуччя особистості. *Актуальні проблеми психології*, 5(17), 124–133.
67. Сердюк, Л. З. (2018). Фактори психологічного благополуччя студентів. *Актуальні проблеми психології*, 4(14), 51–59.
68. Сердюк, Л. З. (2019). Фактори самодетермінації та психологічного благополуччя особистості. *Український психологічний журнал*, 2(12), 147–159.
69. Серeda, Е. И. (2013). Удовлетворённость профессиональным обучением как компонент субъективного благополучия. *Вестник Псковского государственного университета*, 3, 171–176.
70. Сидорчук, Н. Г., & Тригубчук, М. Ю. (2018). Особливості професійного здоров'я викладача закладу вищої освіти та синдром професійного вигорання. *Андрогогічний вісник: наук. електр. журнал*, 9, 102-113.

71. Сміт, А. (2016). *Дослідження про природу і причини багатства народів*. Ексмо.
72. Сырцова, А. (2008). Возрастная динамика временной перспективы личности. *Психология развития, акмеология*, 317.
73. Тейлор, Ф. (1992). Основы наукового управління підприємством. *Управління – це наука і мистецтво*, 229.
74. Титаренко, Т. М. (2018). *Психологічне здоров'я особистості: засоби самопомоги в умовах тривалої травматизації*. Монографія. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 160.
75. Угланова, Е. А. (2003). *Влияние феномена субъективного экономического благополучия на оценку качества жизни. Диссертация PhD (19.00.05)*. Ярославль, 175.
76. Усова, Н. В. (2012). Структура и социально–психологические факторы субъективного благополучия личности в условиях миграции. *Социальная психология*, 24.
77. Фесенко, П. П. (2005). Осмысленность жизни и психологическое благополучие личности. *Общая психология. Психология личности. История психологии*, 24.
78. Фромм, Э. (2016). *Иметь или быть?* Москва : Издательство АСТ.
79. Харитоновна, Е. В. (2014). Социально–профессиональная востребованность и альтернативные источники рабочей силы. *Психология. Экономика. Право*, 3, 39–48.
80. Хашченко, В. А. (2011). Субъективное экономическое благополучие и его измерение: построение опросника и его валидизация. *Экспериментальная психология*, 4(1), 106–127. http://psyjournals.ru/exp/2011/n1/36684_full.shtml.
81. Хашченко, Н. Н. (2017). Субъективное экологическое благополучие в различных социальных группах и условиях жизнедеятельности: программа исследования. *Пензенский психологический вестник*, 2, 126–137.

82. Черноусова, У. Н. (2010). Проблема удовлетворенности трудом сотрудников УВД. *Международная научно–практическая Интернет–конференция Актуальные проблемы современной психологии: сборник научных статей*, 101–106.
83. Чиксентмихайи, М. (2011). *Поток: психология оптимального переживания*. Смысл: Альпина нон-фикшн, 461.
84. Чуйко О. В. (2018). Динаміка становлень особистісних новоутворень у студентів соціономічного фаху. *Наука і освіта*, 1, 54-59.
85. Чуйко, О. В., & Козицька, І. В. (2019). Роль локус-контролю у стресостійкості майбутніх інспекторів патрульної поліції України. *Український психологічний журнал*, 4(6), 156-170.
86. Шамионов, Р. М. (2008). Субъективное благополучие личности: этнопсихологический аспект. *Проблемы социальной психологии личности*, 45–52.
87. Шарапова, Р. З. (2011). *Структура психологического благополучия в период социально – экономического благополучия*. Scribbr. http://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2011/1424/12670_24ae.pdf.
88. Швалб, Ю. М., & Волинець Н. В. (2018). Проблеми методології дослідження психологічного благополуччя працюючої особистості (працівника). *East European Science Journal*, 5(33), 57–64.
89. Шевеленкова, Т. Д. (2005). Психологическое благополучие личности (обзор основных концепций и методика исследования). *Психологическая диагностика*, 3, 95–129.
90. Ширяева, О. С. (2008). Психологическое благополучие личности в экстремальных условиях жизнедеятельности. *Общая психология. Психология личности. История психологии*, 254.

91. Юрчинська, Г. К., & Грузинова, К. М. (2017). Індивідуально-психологічні особливості осіб з побоюванням професіоналізації. *Український психологічний журнал*, 4(6), 151-165.
92. Юрчинська, Г. К., & Круцюк, О. В. (2018). Взаємозв'язок життєстійкості особистості волонтера та його мотивації. *Український психологічний журнал*, 2, 163-179.
93. Яворська, Л. М. (2014). Фактори становлення психологічного благополуччя особистості. *Наука і освіта*, 12, 216–220.
94. Ядов, В. А. (1974). Удовлетворенность работой: анализ эмпирических обобщений и попытка их теоретического истолкования. *Социологические исследования*, 1, 78–87.
95. Ярошевський, М. Г. (1996). *Історія психології від античності до середини ХХ в.*
96. Abrams, H. K. (2001). A Short History of Occupational Health. *Journal of Public Health Policy*, 22(1), 34–80.
97. Anaby, D. R. (2009). *Well-being from an occupational perspective : testing a conceptual model*, University of British Columbia. http://www.academia.edu/1091608/Well-being_from_an_occupational_perspective_testing_a_conceptual_model
98. Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). *Social indicators of well-being: America's perception of life quality*. New York: Plenum Press. doi:10.1007/978-1-4684-2253-5
99. Argyris, C. (1960). *Understanding Organizational Behavior*. Homewood, IL: Dorsey Press.
100. Aristovnik, A., & Jaklic, K. (2013). Job satisfaction of older workers as a factor of promoting labour market participation in the EU: the case of Slovenia, *Rev. Soc. Polit.*, 20(2), 123–148.

101. Atwood, C. E. (1907). The favourable influence of occupation in certain nervous disorders. *New York Medical Journal*, 86, 1101–1103.
102. Baba, V. V., & Jamal, M. (1991). Routinisation of job context and job content as related to employees' quality of working life : a study of psychiatric nurses. *Journal of organisational behavior*, 12, 379–386.
103. Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2011). Subjective well-being in organizations. *Handbook of Positive Organizational Scholarship*, 178–189.
104. Baldschun, A. (2014). The Six Dimensions of Child Welfare Employees' Occupational Well-Being. *Nordic journal of working life studies*, 4(4), 69–87.
105. Bandura, A. (1994). Self-efficacy. *Encyclopedia of Human Behavior*, 4, 71–81.
106. Barton, G. E. (1915). Occupational therapy. *The Trained Nurse and Hospital Review*, 54, 138–140.
107. Bearfield, S. (2003). Quality of Working Life. *Aciirt Working paper*, 86.
108. Bower, G. H. (1981). Mood and memory. *American Psychologist*, 36, 129–148.
109. Bradburn, N. (1969). The Structure of Psychological well-being, *Chicago : Aldine Pub. Co.*, 320.
110. Bretz, R. D., Jr., Boudreau, J. W., & Judge, T. A. (1993). Job search behavior of employed managers (CAHRS Working Paper #93–17). *Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations*.
<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/268>
111. Brief, A. P. (1998) *Attitudes in and around Organizations*. Sage, Thousand Oaks, 9.
112. Broadbent, D. E., Cooper, P. F., FitzGerald, P., & Parkes, K. R. (1982). The Cognitive Failures Questionnaire (CFQ) and its correlates. *British Journal of Clinical Psychology*, 21, 1–16.

113. Bryant, F. B., & Veroff J. (1982). The Structure of Psychological Well-Being: A Sociohistorical Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 653–673.
114. Butler, J., & Kern, M. L. (2016). The PERMA–Profiler : A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3), 1–48. doi: 10.5502/ijw.v6i3.526
115. Campbell, A. (1981). The Sense of well-being in America: Recent patterns and trends, *New York: MacGraw–Hill*, 263.
116. Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). The Quality of American Life: Perceptions, Evaluations and Satisfactions, *Russell Sage Foundation*, 583.
117. Cooke, P. J., Melchert, T. P., & Connor, K. (2016). Measuring Well-Being. *A Review of Instrument*, 730–757.
118. Costa, P. T., McCrae, R. R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: Happy and unhappy people. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38, 668–678.
119. Cotton, P., Hart, P. M. (2003). Occupational well-being and performance. *Australian Psychologist*, 38(2), 118–127.
120. Coyle-Shapiro, Jacqueline A-M. & Parzefall, M. (2008) Psychological contracts. In: Cooper, Cary L. and Barling, Julian, (eds.) The SAGE handbook of organizational behavior. SAGE Publications, London, UK, pp. 17-34.
121. Daniels, K., & Harris, C. (2000). Work, psychological well-being and performance. *Occupational medicine (Oxford, England)*, 50(5), 304–309. <https://doi.org/10.1093/occmed/50.5.304>
122. Danna, K., Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace. *Journal of Management*, 25, 357–384.
123. Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagneĭ, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work

organizations of a former Eastern Bloc country : a cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 930–942.

124. Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.

125. Diener, E. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Personality and Social Psychology*, 68, 653–663.

126. Diener, E. (2009). The science of well-being : the collected works. *Social Indicators Research Series*, 37, 274.

127. Diener, E. Larsen, R. J., Levine, S., & Emmons, R. A. (1985). Frequency and intensity : Dimensions underlying positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 1253–1265.

128. Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2002). Will money increase subjective well-being?. *Social Indicators Research*, 57, 119–169.

129. Diener, E., & Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological Science*, 7, 181–185.

130. Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75.

131. Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2005). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction.– *Handbook of positive psychology*, 2, 63–73.

132. Diener, E., Lucas, R., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. *The handbook of positive psychology*. 63–73.

133. Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being : Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403–425.

134. Diener, E., Suh, E., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being : three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302.

135. Driver, M. F. (1968). A philosophic view of the history of occupational therapy in Canada. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 35, 53–60.

136. Easton, S., & Van Laar, D. (2012). *User Manual for the Work–Related Quality of Life*. Scribbr. <https://doi.org/10.17029/EASTON2018>
137. Edmonds, O. P., & Edmonds, E. L. (1963). An Account of the Founding of H.M. Inspectorate of Mines and the Work of the First Inspector Hugh Seymour Tremenheere. *British Journal of Industrial Medicine*, 20(3), 210–217.
138. Edwards, J. R., Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1998). Person–environment fit theory : Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research. *Oxford University Press*, 28–67.
139. Eid, M., & Larsen, R. J. (2008). Ed Diener and the Science of Subjective Well–Being. *New York : Guilford Press*, 97–123.
140. Ellis, N., & Pompili, A. (2002). *Quality of Working Life for Nurses*. Department of Health and Ageing.
141. Fishbein, M., & Ajzen, I. (1972). Attitudes and Opinions. *Annual Review of Psychology*, 23, 487–544.
142. Flanagan, J. C. (1978). A research approach to improving our quality of life. *American Psychologist*, 33(2), 138–147. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.33.2.138>
143. French, J. R. P., Caplan, R. D., & Van Harrison, R. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. New York: Wiley.
144. Frisch, M. B., Cornell, J., Villanueva, M., & Retzlaff, P. J. (1992). Clinical validation of the Quality of Life Inventory. *A measure of life satisfaction for use in treatment planning and outcome assessment*. *Psychological Assessment*, 4(1), 92-101.
145. Fritz, C., & Sonnentag, S. (2006). Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of workload and vacation experiences. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 936–945. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.936>
146. Galinha, I., & Pais–Ribeiro, J. L. (2011). Cognitive, affective and contextual predictors of subjective wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(1), 34–53.

147. Giovanini, E., Hall, J. Morrone, A., & Rannuzi, G. A. (2010). Framework to measure the progress of societies, *OECD Working Paper*, 34, 26.
148. Glatzer, W. (1987). «Components of well-being». in A. C. Michalos (Ed.), *German Social Report: Living Conditions and Subjective Well-being, 1978-1984*. 25-33.
149. Groenland, E. (1990). Structural elements of material well-being: An empirical test among people on social security. *Social Indicators Research*, 22, 367-384.
150. Gupta, A. K., & Govindarajan, V. (1984). Business unit strategy, managerial characteristics, and business unit effectiveness at strategy implementation. *Academy of Management Journal*, 27, 25-41.
151. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1974). *The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects* (Technical Report No. 4). New Haven: Dept. of Administrative Sciences, Yale University.
152. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through design of work. *Organizational behaviour and human performance*, 16(2), 250-279.
153. Hall, H. J. (1905). The systematic use of work as a remedy in neurasthenia and allied conditions. *Boston Medical and Surgical Journal*, 152, 29-31.
154. Harari, M. J., Waehler, C. A., & Rogers, J. R. (2005). An empirical investigation of a theoretically based measure of perceived wellness. *Journal of Counseling Psychology*, 52(1), 93-103.
155. Harkcom, K. (2015). Exploring a Unified Concept of Occupational Well-being through Validation in an Applied Setting. *A dissertation submitted to the Graduate Faculty of Auburn University*. <http://hdl.handle.net/10415/4673>
156. Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes. *A review of the Gallup studies*. *American Psychological Association*, 205-224.

157. Headey, B., & Wearing, A. (1989). Personality, Life Events, and Subjective Well-Being: toward a Dynamic Equilibrium Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 731-739. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.4.731>
158. Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, New York.
159. Higgins, E. T. (1999). When do self-discrepancies have specific relations to emotions? The second-generation question of Tangney. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1313-1317. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.6.1313>
160. Higgins, E. T. (1987). Self-discrepancy : A theory relating self and affect. *Psychological Review*, 94(3), 319-340.
161. Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. Oxford, England: Harper.
162. Hulin, C. L., & Judge, T. A. (2003). Job attitudes.: *Industrial and organizational psychology*, 255-276.
163. Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-being*, 1(2). 137-164.
164. Hutchins, & B. L. Harrison, A. (1911). A History of Factory Legislation. *Westminster: P. S. King & Son*. Retrieved 30 June 2015.
165. Iaffaldano, M. T., & Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97(2), 251-273. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.97.2.251>
166. Jahan, Monira & Ahmed, Md & Ahmed, Jahan & Ahmed, & Mohammad. (2018). Teachers' Job Satisfaction: *A Study in Secondary Schools of Bangladesh*, 2, 71-91.
167. Janssen, P. P. M., Bakker, A. B., & Jong A. (2001). A Test and Refinement of the Demand-Control-Support Model in the Construction Industry. *International Journal of Stress Management*, 8(4).

168. Jonge, J. D., & Schaufeli, W. B. (1998). Job Characteristics and Employee Well-Being : A Test of Warr's Vitamin Model in Health Care Workers Using Structural Equation Modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 19(4), 387–407.
169. Judge, T. A., & Hulin, C. L. (1993). Job satisfaction as a reflection of disposition: A multiplesource causal analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 56, 388–421.
170. Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction–life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78, 938–949.
171. Judge, T. A., Klinger, R. (2008). Job Satisfaction and Subjective Well-Being. The science of subjective well-being. *New York : Guilford*, 393–413.
172. Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction : A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151–188.
173. Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Farrar, Straus and Giroux.
174. Kalleberg, A. L. (1977). Theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42, 124–143.
175. Kerce, E. W. (1992). Quality of life: Meaning, measurement, and models Navy Personnel *Research and Development Center*, 31.
176. Kerr, J., & Bettis, R. A. (1987). Board of directors, top management compensation, and shareholder returns. *Academy of Management Journal*, 30, 645–665.
177. Keyes, C. L. M., & Lopez, S. J. (2002). *Toward a science of mental health: Positive directions in diagnosis and interventions*. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (p. 45–59). Oxford University Press.
178. Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being : The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007–1022.

179. King, L. A., & Napa, C. K. (1998). What makes a life good? *Journal of Personality and Social Psychology*, *75*, 156–165.
180. Kovalenko, A., Grishchuk, E., Rogal, N., Potop, V., Korobeynikov, G., Glazyrin, I., Glazyrina, V., Goraşcenco, A., Korobeynikova, L., & Dudnyk, O. (2020). The Influence of Physical Activity on Students' Psychological Well-Being. *Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala*, *12*(2), 86-96.
181. Kristof, A. L. (1996). Person–organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, *49*(1), 1–49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
182. Larsen, R. J., & Diener, E. (1985). A multitrait–multimethod examination of affect structure : Hedonic level and emotional intensity. *Personality and Individual Differences*, *6*, 631–636.
183. Larsen, R. J., Diener, E., & Emmons, R. A. (1985). An evaluation of subjective well–being measures. *Social Indicators Research*, *17*, 1–18.
184. Latham, G. P. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty–first century. *Annual Review of Psychology*, *56*, 485–516.
185. Latham, G. P., & Budworth, M. H. (2007). The study of work motivation in the 20th century. *Historical perspectives in industrial and organizational psychology*, 353–381.
186. Lawler, E. E., & Porter, L. (1966). Managers pay and their satisfaction with their pay. *Personnel Psychology*, *19*, 363–73.
187. Lent, R. W. (2004). Toward a unifying theoretical and practical perspective on well–being and psychosocial adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, *51*(4), 482–509.
188. Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Handbook of industrial and organizational psychology, 1297–1349.
189. Loscocco, K. A., & Roschelle, A. N. (1991). Influences on the Quality of Work and Nonwork Life. *Journal of Vocational Behavior*, *39*, 182–225.

190. Lynch, M. (2010). *Basic needs and well-being: A self-determination theory view*. Scribbr. http://counselingoutfitters.com/vistas/vistas10/Article_70.pdf
191. Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect : Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, *131*, 803–855.
192. Magnus, K., & Diener, E. (1991). A longitudinal analysis of personality, life events, and subjective well-being. *Paper presented at the Sixty-third Annual Meeting of the Midwestern Psychological Association*, 32.
193. Mäkikangas, A., Rantanen, J., Bakker, A. B., Kinnunen, M.-L., Pulkinen, L., & Kokko, K. (2015), The circumplex model of occupational well-being: Its relation with personality. *Journal for Person-Oriented Research*, *1*(3), 115–129. <https://doi.org/10.17505/jpor.2015.13>.
194. Maksimenko, S., & Serdiuk, L. (2016). Psychological potential of personal self-realization. *Social welfare: interdisciplinary approach*, *1*(6), 92.
195. Mayo, E. (1949) *Hawthorne and the Western Electric Company, The Social Problems of an Industrial Civilisation*, Routledge.
196. Meyerding, S. (2015) Job characteristics and job satisfaction : A test of Warr's vitamin model in German horticulture. *The Psychologist-Manager Journal*, *18* (2), 86–107.
197. Miller, D., Kets de Vries, M. F. R., & Toulouse, J. M. (1982). Top executive locus of control and its relationship to strategy-making, structure, and environment. *Academy of Management Journal*, *25*, 237– 253.
198. Mintzberg, H. (1973). *The nature of managerial work*. New York: Harper & row.
199. Mirvis, P. H., & Lawler, E. E. (1984) Accounting for the Quality of Work Life. *Journal of Occupational Behaviour*, *5*, 197–212.
200. Moorman, R. H. (1993) The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior. *Human Relations*, *6* (6), 759–776.

201. Moynihan, L. M., Boswell, W. R., & Boudreau, J. W. (2000) The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Executive Withdrawal and Performance. *Center for Advanced Human Resource Studies*, 80.
202. Norizan, B. R., & Siti-Rohaida, M. Z. (2015). Career satisfaction and psychological wellbeing among professional engineers in Malaysia: the effect of career goal development. *Asian Academy of Management Journal*, 20(2), 127–146.
203. Osberg, Lars & Sharpe, Andrew. (2002). International Comparisons of Trends in Economic Well-Being. *Social Indicators Research*. 58. 349-382. 10.1023/A:1015748220026.
204. Pakhol, B. E. (2017). Professional well-being an overview of key concepts and scientific research of the phenomenon. *Ukrainian Psychological Journal*. 2 (4), 107–140. http://nbuv.gov.ua/UJRN/ukpsj_2017_2_11.
205. Pakhol, B. E. (2018). The structure of professional well-being: the definition of the phenomenon, factor structure and predictors. *Ukrainian Psychological Journal*, 3 (9), 121–135. http://nbuv.gov.ua/UJRN/ukpsj_2018_3_11.
206. Pakhol, B. E. (2020). A Features of professional well-being of representatives of different professional groups. *Bridges / Tiltai*, 84 (2), 1–18. <http://journals.ku.lt/index.php/tiltai/article/view/2126>.
207. Palombi, B. J. (1992). Psychometric properties of wellness instruments. *Journal of Counseling and Development*, 71(2), 221–225.
208. Parker, Christopher & Baltes, Boris & Young, Scott & Huff, Joseph & Altmann, Robert & LaCost, Heather & Roberts, Joanne. (2003). Relationships between Psychological Climate Perceptions and Work Outcomes: A Meta-Analytic Review. *Journal of Organizational Behavior*. 24. 389. <https://doi.org/10.1002/job.198>
209. Petty, M., McGee, G. & Cavender, J. (1984) A Meta-Analysis of the Relationship between Individual Job Satisfaction and Individual Performance. *Academy of Management Review*, 9, 712-721.

210. Poiesz, T., & Grumbkow, J. von. (1988). Economic well-being, job satisfaction, income evaluation, and consumer satisfaction; an integrative attempt. *Handbook of economic psychology*, 570–594.
211. Poloski, V. N., & Hernaus, T. (2015). The triad of job satisfaction, work engagement and employee loyalty. *The interplay among the concepts*. <https://ideas.repec.org/p/zag/wpaper/1507.html>
212. Roscoe, L. J. (2009). Wellness: A review of theory and measurement for counselors. *Journal of Counseling and Development*, 87(2), 216–226.
213. Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121-139.
214. Russell, B. (1930). *The conquest of happiness*. Liveright, 224.
215. Russell, J. A., & Steiger, J. H. (1982). The structure in persons' implicit taxonomy of emotions. *Journal of Research in Personality*, 16(4), 447–469. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(82\)90005-8](https://doi.org/10.1016/0092-6566(82)90005-8)
216. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141–166.
217. Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65. 529–565.
218. 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.
219. Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 4(69), 719–727.
220. Ryff, C. D., & Singer, B. (1996). Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65. 14–23.

221. San–Martín, M., Delgado–Bolton, R., & Vivanco, L. (2017). Professionalism and Occupational Well–Being. *Similarities and Differences Among Latin American Health Professionals*, 8(63). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00063>
222. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Utrecht Work Engagement Scale. *Preliminary Manual*, 58.
223. Schimmack, U. (2008). *The structure of subjective well–being*. *The Science of Subjective Well–Being*, Guilford Press, 97–123.
224. Schmitt, N., & Bedeiah, A. G. (1982) A comparison of LISREL and two–stage least squares analysis of a hypothesized life–job satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 67, 806–817.
225. Schultz, M. L. (2008). Occupational well–being : the development of a theory and a measure. *Front Cover*. *ProQuest*, 183. <http://krex.k-state.edu/dspace/handle/2097/746>
226. Schwab, D. & Cummings, L. (1970). Theories of Performance and Satisfaction: A Review. *Industrial Relations*, 9, 408-430. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-232X.1970.tb00524.x>
227. Seligman, Martin & Csikszentmihalyi, Mihaly. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *The American psychologist*, 55, 5-14. 10.1037/0003-066X.55.1.5.
228. Serdiuk, L., Danyliuk, I., & Chaika, G. (2018). Personal autonomy as a key factor of human self-determination. *Social welfare: interdisciplinary approach*, 1, 85.
229. Shangping, Z., Ling, L., & Hong, C. (2015). Factors influencing the occupational well–being of experienced nurses. *International Journal of Nursing Sciences*, 2(4), 378–382, <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2015.10.001>
230. Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life (QoWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55, 241–302.

231. Smith, K. K., Kaminstein, D. S., & Makadok, R. J. (1995). The Health of the Corporate Body: Illness and Organizational Dynamics. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 31(3), 328–351. <https://doi.org/10.1177/0021886395313006>
232. Smith, P. C., Kendall, L., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago, IL: Rand McNally.
233. Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
234. Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16(5), 537–549. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0153>
235. Staw, B. M., & Cohen–Charash, Y. (2005). The dispositional approach to job satisfaction : More than a mirage, but not yet an oasis. *Journal of Organizational Behavior*, 26(1), 59–78.
236. Staw, B. M., Bell, N. E., & Clausen, J. A. (1986) The dispositional approach to job attitudes: a lifetime longitudinal test. *Administrative Science Quarterly*, 31, 56–77.
237. Strauman, T. J. (1989). Self–discrepancies in clinical depression and social phobia. *Journal of Abnormal Psychology*, 98(1), 14–22.
238. Strümpel, B. (1974). Economic Well-being as an Object of Social Measurement. *Subjective Elements of Well-Being. Paris: Organization for Economic Cooperation and Development*, 75–122.
239. Super, D. E. (1939). The Occupational Level and Job Satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 23, 547–64.
240. Taris, T. W., Schreurs, P. J. G., & Van Iersel–Silfhout, I. J. (2001). Job stress, job strain, and psychological withdrawal among Dutch university staff : Towards a dual–process model for the effects of occupational stress. *Work and Stress*, 15, 283–296.

241. Taylor, J. C., Cooper, C. L., & Mumford, E. (1979). *The quality of working life in Western and Eastern Europe*. ABP.
242. Tetrick, L. E., & LaRocco, J. M. (1987). Understanding, prediction, and control as moderators of the relationships between perceived stress, satisfaction, and psychological well-being. *The Journal of applied psychology*, 72(4), 538–543.
243. Thompson, E. R., Phua, F. T. T. (2012). A Brief Index of Affective Job Satisfaction. *Group & Organization Management*, 37(3), 275–307.
244. Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R., & de Chermont, K. (2003). The Affective Underpinnings of Job Perceptions and Attitudes: A Meta-Analytic Review and Integration. *Psychological Bulletin*, 129(6), 914–945. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.6.914>
245. Uhrbrock, R. S. (1934). Attitudes of 4430 employees. *The Journal of Social Psychology*, 5(3), 365–377.
246. 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, 365–375. <https://doi.org/10.1348/0963179041752718>
247. Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2002). A multi-dimensional approach to measuring teacher well-being. *Manuscript under editorial consideration*.
248. Van Laar, D., Edwards, & J., Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3), 325–333.
249. Veenhoven, R. (1988). The utility of happiness. *Social Indicators Research*, 20, 333–354.
250. Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
251. Wall, T., & Clegg, C. (1981). A Longitudinal Field Study of Group Work Redesign. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(1), 31-49. Retrieved January 15, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/3000167>

252. Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193–210.
253. Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress*, 8(2), 84–97. <https://doi.org/10.1080/02678379408259982>
254. Warr, P. (2013). How to Think About and Measure Psychological Well-being. *Research Methods in Occupational Health Psychology*, 76–90.
255. Warr, P. (2013). Jobs and Job-holders: Two Sources of Happiness and Unhappiness. *Oxford Handbooks Online*, 733–750. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199557257.013.0054>.
256. Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129–148.
257. Watson, D., & Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin*, 98(2), 219–235. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.219>
258. Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070.
259. Weber, M. (1994). *Political Writings*. Cambridge University Press. doi:10.1017/CBO9780511841095
260. Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 84–94.
261. Wright, T. A., Cropanzano, R., Denney, P. J., & Moline, G. L. (2002). When a Happy Worker is a Productive Worker: A Preliminary Examination of Three Models. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 34, 146–150.
262. Yildirim, K. (2014). Main factors of teachers' professional well-being. *Educational Research and Reviews*, 9(6), 153–163.

263. Yurchynska, H., & Serdiuk, O. (2018). Psychological factors of starting entrepreneurs' business success. *Social welfare: interdisciplinary approach*, 2(7), 86.

264. Zevon, M. A., & Tellegen, A. (1982). The structure of mood change: An idiographic/nomothetic analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(1), 111–122. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.43.1.111>

ДОДАТКИ

Додаток А

Структура емпіричного дослідження: загальні показники та шкали

Група чинників	Методика	Загальні показники та шкали методик
професійно-особистісна	Професійна затребуваність особистості (ПЗО: Є. В. Харитонова, 2009)	Задоволеність реалізацією професійного потенціалу
		Належність до професійного співтовариства
		Переживання професійної затребуваності
		Професійна компетентність
		Професійний авторитет
		Оцінка результатів професійної діяльності
		Ставлення інших
		Самоставлення
		Загальний рівень професійної затребуваності (ПЗО)
	Опитувальник професійного самоставлення (ПСО: К. В. Карпінський, О. М. Колишко, 2010)	Самовпевненість в професії (субфактор самоповаги)
		Самоприв'язаність в професії (субфактор самоповаги)
		Самоповага в професії
		Самокерівництво в професії (субфактор самоефективності)
		Самооцінка особистісного зростання в професії (субфактор самоефективності)
		Самоефективність в професії
		Внутрішня конфліктність самоставлення (субфактор самознищення)
		Самозвинувачення в професії (субфактор самознищення)
		Самоприниження в професії
		Загальний показник професійного самоставлення (ПСО)
	Методика оцінки професійного психологічного благополуччя (МОПБ: К. І. Рут, 2016)	Професійні цілі
		Професійний зріст
		Задоволеність рівнем компетентності
		Задоволеність професійними досягненнями
		Позитивні стосунки в колективі
		Автономність
		Загальний показник професійного психологічного благополуччя (МОПБ)
	індивідуально-особистісна	Шкала професійної залученості (UWES: W. Schaufeli, A. Bakker, 2003) – адаптація Д. О. Кутузової (2006)
Ентузіазм (dication)		
Поглиненість роботою (absorption)		
Загальний показник професійної залученості (UWES)		
Опитувальник професійної мотивації (ОПМ: Є. М. Осін, Г. О. Горбунова, Т. Гордєєва, Т. Ю. Іванова (2017)		Внутрішня мотивація
		Інтегрована мотивація
		Ідентифікована мотивація
		Інтроецирована мотивація
		Екстернальна мотивація

		Амотивація
		Компанента 1 Автономна мотивація (ОПМ_1)
		Компанента 2 Контрольована мотивація (ОПМ_2)
	Опитувальник психологічного капіталу (PsyCap: F. Luthans, 2004 2017)	Самоефективність (Work self-efficacy)
		Надія (Hope) – самооцінка професійних перспектив
		Психологічна стійкість (Resilience)
		Оптимізм (Optimism)
		Загальний показник психологічного капіталу (PsyCap)
	Тест сенсожиттєвих орієнтацій (СЖО: Д. О. Леонтьєв, 2000)	Цілі
		Процес
		Результат
		Локус контролю – Я
		Локус контролю – Життя
		Загальний показник осмисленості життя (СЖО)
	організаційно-контекстна	Опитувальник компонентів задоволеності працею (JSS: Т. Ю. Іванова, О. І. Рассказова, Є. М. Осін, 2012)
Задоволеність колективом		
Задоволеність керівництвом		
Задоволеність організацією праці		
Задоволеність заробітною платою		
Загальний показник задоволеності працею (JSS)		
Діагностика психологічного клімату в малій виробничій групі (Climat: В. В. Шпалінський, Е. Г. Шелест, 2002)		Загальний показник організаційного клімату (Climat)
Опитувальник суб'єктивного економічного благополуччя (СЕБ: В. О. Хащенко, 2012)		Економічний оптимізм / песимізм
		Суб'єктивна адекватність доходу
		Поточний добробут сім'ї
		Фінансова депривованість
		Економічна тривожність
		Загальний показник суб'єктивного економічного благополуччя (СЕБ)
Опитувальник суб'єктивного соціального благополуччя (ССБ: Т. В. Данильченко, 2017)		Соціальна помітність
		Соціальна дистантність
		Емоційне прийняття (хороші стосунки з близькими)
		Соціальне схвалення
		Позитивні соціальні судження
Загальний показник суб'єктивного соціального благополуччя (ССБ)		
Шкала задоволеності життям (SWLS: E. Diener, R. A. Emmons, R. J. Larsen, S. Griffin, 1985) – адаптація Д. О. Леонтьєв і Є. М. Осін (2003)		Загальний рівень задоволеності життям (SWLS)

Додаток Б

Статистика надійності-узгодженості 53-х шкал всіх методик дослідження

Шкали	Кількість пунктів	Альфа Кронбаха
Енергійність (UWES F1)	6	0,84
Ентузіазм (UWES F2)	5	0,90
Поглиненість роботою (UWES F3)	6	0,84
Внутрішня мотивація (ОПМ F1)	3	0,89
Інтегрована мотивація (ОПМ F2)	3	0,86
Ідентифікована мотивація (ОПМ F3)	3	0,84
Інтросціпована мотивація (ОПМ F4)	4	0,72
Екстернальна мотивація (ОПМ F5)	4	0,79
Амотивація (ОПМ F6)	3	0,70
Задоволеність реалізацією професійного потенціалу (ПЗО F1)	9	0,82
Належність до професійного співтовариства (ПЗО F2)	9	0,78
Переживання професійної затребуваності (ПЗО F3)	9	0,80
Професійна компетентність (ПЗО F4)	9	0,82
Професійний авторитет (ПЗО F5)	8	0,79
Оцінка результатів професійної діяльності (ПЗО F6)	9	0,82
Ставлення інших (ПЗО F7)	9	0,78
Самоставлення (ПЗО F8)	8	0,79
Професійні цілі (МОПБ F1)	9	0,83
Професійне зростання (МОПБ F2)	9	0,80
Задоволеність рівнем компетентності (МОПБ F3)	9	0,69
Задоволеність професійними досягненнями (МОПБ F4)	9	0,77
Позитивні стосунки в колективі (МОПБ F5)	9	0,79
Автономність (МОПБ F6)	9	0,56
Самовпевненість в професії (ПСО F1 1)	5	0,79
Самопривязанність в професії (ПСО F1 2)	5	0,69
Самокерівництво в професії (ПСО F2 1)	7	0,79
Самооцінка особистісного зростання в професії (ПСО F2 2)	3	0,67
Внутрішня конфліктність профсамоставлення (ПСО F3 1)	13	0,91
Самозвинувачення в професії (ПСО F3 2)	6	0,68
Самоефективність (PsyCar F1)	6	0,90
Надія (PsyCar F2)	6	0,89
Психологічна стійкість (PsyCar F3)	6	0,78
Оптимізм (PsyCar F4)	6	0,37
Цілі (СЖО F1)	6	0,78
Процес (СЖО F2)	6	0,73
Результат (СЖО F3)	5	0,68
Локус контролю – Я (СЖО F4)	4	0,56
Локус контролю – Життя (СЖО F5)	6	0,72
Економічний оптимізм / песимізм (СЕБ F1)	6	0,77
Суб'єктивна адекватність доходу (СЕБ F2)	4	0,83
Поточний добробут сім'ї (СЕБ F3)	4	0,79
Фінансова депривованість (стача / не стача грошей) (СЕБ F4)	5	0,68
Економічна тривожність (відсутність / наявність фінансового стресу) (СЕБ F5)	7	0,79
Соціальна помітність (ССБ F1)	10	0,89
Соціальна дистантність (ССБ F2)	7	0,86
Емоційне прийняття (ССБ F3)	7	0,91
Соціальне схвалення (ССБ F4)	7	0,90
Позитивні соц. Судження (ССБ F5)	5	0,80
Задоволеність процесом і змістом роботи (JSS F1)	5	0,87
Задоволеність колективом (JSS F2)	3	0,70
Задоволеність керівництвом (JSS F3)	3	0,67
Задоволеність організацією праці (JSS F4)	4	0,69
Задоволеність заробітною платою (JSS F5)	4	0,92

Додаток В

Перевірка нормальності розподілу значень 50-ти шкал в загальній вибірці

Шкали	Колмогорова-Смирнова ^a			Критерій Шапиро-Уїлка		
	Статистика	ст.св.	знач.	Статистика	ст.св.	знач.
Енергійність (UWES F1)	0,077	552	<0,01	0,968	552	<0,01
Ентузіазм (UWES F2)	0,099	552	<0,01	0,944	552	<0,01
Поглиненість роботою (UWES F3)	0,072	552	<0,01	0,973	552	<0,01
Самоефективність (PsyCap F1)	0,101	552	<0,01	0,961	552	<0,01
Надія (PsyCap F2)	0,074	552	<0,01	0,976	552	<0,01
Психологічна стійкість (PsyCap F3)	0,06	552	<0,01	0,983	552	<0,01
Задоволеність заробітною платою (JSS F5)	0,092	552	<0,01	0,962	552	<0,01
Цілі (СЖО F1)	0,08	552	<0,01	0,961	552	<0,01
Процес (СЖО F2)	0,068	552	<0,01	0,977	552	<0,01
Результат (СЖО F3)	0,07	552	<0,01	0,981	552	<0,01
Локус контролю - Життя (СЖО F5)	0,067	552	<0,01	0,98	552	<0,01
Задоволеність колективом (JSS F2)	0,164	552	<0,01	0,897	552	<0,01
Задоволеність процесом і змістом роботи (JSS F1)	0,126	552	<0,01	0,912	552	<0,01
Задоволеність керівництвом (JSS F3)	0,106	552	<0,01	0,966	552	<0,01
Задоволеність організацією праці (JSS F4)	0,089	552	<0,01	0,975	552	<0,01
Соціальна помітність (ССБ F1)	0,049	552	<0,01	0,987	552	<0,01
Соціальна дистантність (ССБ F2)	0,082	552	<0,01	0,968	552	<0,01
Емоційне прийняття (ССБ F3)	0,132	552	<0,01	0,92	552	<0,01
Соціальне схвалення (ССБ F4)	0,073	552	<0,01	0,962	552	<0,01
Позитивні соц. Судження (ССБ F5)	0,062	552	<0,01	0,993	552	<0,01
Внутрішня мотивація (ОПМ F1)	0,154	552	<0,01	0,904	552	<0,01
Інтегрована мотивація (ОПМ F2)	0,134	552	<0,01	0,934	552	<0,01
Ідентифікована мотивація (ОПМ F3)	0,145	552	<0,01	0,929	552	<0,01
Інтроєційована мотивація (ОПМ F4)	0,104	552	<0,01	0,966	552	<0,01
Екстернальна мотивація (ОПМ F5)	0,088	552	<0,01	0,961	552	<0,01
Амотивація (ОПМ F6)	0,148	552	<0,01	0,899	552	<0,01
Задоволеність реалізацією професійного потенціалу (ПЗО F1)	0,066	552	<0,01	0,99	552	<0,01
Належність до професійного співтовариства (ПЗО F2)	0,076	552	<0,01	0,976	552	<0,01
Переживання професійної затребуваності (ПЗО F3)	0,065	552	<0,01	0,98	552	<0,01
Професійна компетентність (ПЗО F4)	0,065	552	<0,01	0,987	552	<0,01
Професійний авторитет (ПЗО F5)	0,075	552	<0,01	0,985	552	<0,01
Оцінка результатів професійної діяльності (ПЗО F6)	0,072	552	<0,01	0,968	552	<0,01
Ставлення інших (ПЗО F7)	0,093	552	<0,01	0,978	552	<0,01
Самоставлення (ПЗО F8)	0,092	552	<0,01	0,969	552	<0,01
Самовпевненість в професії (ПСО F1 1)	0,09	552	<0,01	0,984	552	<0,01
Самопривязаність в професії (ПСО F1 2)	0,107	552	<0,01	0,983	552	<0,01
Самокерівництво в професії (ПСО F2 1)	0,098	552	<0,01	0,965	552	<0,01
Самооцінка особистісного зростання в професії (ПСО F2 2)	0,142	552	<0,01	0,934	552	<0,01
Внутрішня конфліктність профсамоставлення (ПСО F3 1)	0,117	552	<0,01	0,924	552	<0,01
Самозвинувачення в професії (ПСО F3 2)	0,075	552	<0,01	0,986	552	<0,01
Професійні цілі (МОПБ F1)	0,067	552	<0,01	0,988	552	<0,01
Професійне зростання (МОПБ F2)	0,069	552	<0,01	0,983	552	<0,01
Задоволеність рівнем компетентності (МОПБ F3)	0,068	552	<0,01	0,993	552	<0,01
Задоволеність професійними досягненнями (МОПБ F4)	0,073	552	<0,01	0,988	552	<0,01
Позитивні стосунки в колективі (МОПБ F5)	0,064	552	<0,01	0,991	552	<0,01
Економічний оптимізм / песимізм (СЕБ F1)	0,084	552	<0,01	0,975	552	<0,01
Суб'єктивна адекватність доходу (СЕБ F2)	0,155	552	<0,01	0,95	552	<0,01
Поточний добробут сім'ї (СЕБ F3)	0,142	552	<0,01	0,967	552	<0,01
Фінансова депривованість (СЕБ F4)	0,057	552	<0,01	0,985	552	<0,01
Економічна тривожність (СЕБ F5)	0,082	552	<0,01	0,985	552	<0,01

а. Коррекція значимости Лилієфорса

Додаток Г

Описові статистики загальних показників дослідження в групах розділених за професіями

Загальні показники та групи	N	M	SDM	SEM	Мін	Макс
Професійна залученість (UWES)						
медичний представник	41	14,706	2,369	0,370	8,03	18,00
менеджер	103	13,819	2,598	0,256	4,90	18,00
архітектор	30	13,760	3,030	0,553	4,10	17,67
маркетолог	35	13,172	3,716	0,628	0,37	18,00
програміст	31	13,091	3,446	0,619	3,70	18,00
продавець	46	12,708	2,604	0,384	7,60	17,13
інженер	33	12,583	3,229	0,562	2,70	17,47
економіст	32	11,755	3,210	0,568	4,00	17,13
кухар-кондитер	74	11,520	3,722	0,433	2,83	18,00
слідчий поліції	35	11,404	3,223	0,545	3,43	17,30
підсобний робітник	55	10,755	3,331	0,449	2,10	17,63
інспектор поліції	37	10,702	3,041	0,500	0,00	17,00
Автономна мотивація (ОПМ 1)						
медичний представник	41	4,249	0,577	0,090	2,89	5,00
архітектор	30	4,063	0,903	0,165	1,89	5,00
менеджер	103	4,050	0,890	0,088	1,00	5,00
маркетолог	35	3,975	1,110	0,188	1,22	5,00
програміст	31	3,867	0,916	0,164	2,22	5,00
інженер	33	3,795	0,804	0,140	2,00	5,00
слідчий поліції	35	3,762	1,039	0,176	1,33	5,00
продавець	46	3,688	0,684	0,101	2,11	5,00
інспектор поліції	37	3,541	1,015	0,167	1,00	5,00
економіст	32	3,462	1,010	0,179	1,00	5,00
кухар-кондитер	74	3,356	1,029	0,120	1,00	5,00
підсобний робітник	55	3,275	0,779	0,105	1,56	5,00
Контрольована мотивація (ОПМ 2)						
кухар-кондитер	74	2,909	0,838	0,097	1,00	4,69
підсобний робітник	55	2,900	0,650	0,088	1,08	4,08
економіст	32	2,319	0,687	0,121	1,33	3,31
інспектор поліції	37	2,308	0,865	0,142	1,00	4,36
інженер	33	2,279	0,784	0,136	1,00	3,92
продавець	46	2,222	0,821	0,121	1,00	3,83
програміст	31	2,191	0,739	0,133	1,17	4,03
слідчий поліції	35	2,130	0,523	0,088	1,00	2,92
менеджер	103	2,116	0,746	0,073	1,00	3,89
маркетолог	35	2,078	0,793	0,134	1,00	3,61
медичний представник	41	2,028	0,576	0,090	1,00	3,22
архітектор	30	1,874	0,772	0,141	1,00	3,31
Професійна затребуваність особистості (ПЗО)						
медичний представник	41	228,073	22,875	3,572	184,00	271,00
архітектор	30	227,567	28,767	5,252	138,00	270,00
менеджер	103	220,010	29,937	2,950	149,00	276,00
інженер	33	214,818	29,045	5,056	161,00	268,00
маркетолог	35	212,486	35,425	5,988	130,00	276,00
інспектор поліції	37	211,405	29,012	4,770	156,00	271,00
слідчий поліції	35	207,286	31,166	5,268	153,00	269,00
продавець	46	206,761	23,402	3,450	139,00	247,00
підсобний робітник	55	204,109	23,483	3,166	172,00	271,00

економіст	32	203,094	28,538	5,045	129,00	268,00
кухар-кондитер	74	200,122	26,759	3,111	151,00	262,00
програміст	31	200,065	35,478	6,372	105,00	247,00
Професійне психологічне благополуччя (МОПБ)						
медичний представник	41	23,385	1,904	0,297	18,00	27,33
маркетолог	35	22,803	2,876	0,486	16,56	27,67
архітектор	30	22,663	2,181	0,398	16,78	26,78
менеджер	103	22,575	2,428	0,239	17,11	27,89
слідчий поліції	35	21,743	2,528	0,427	17,11	28,56
продавець	46	21,524	1,912	0,282	16,44	25,67
інженер	33	21,495	2,283	0,397	18,00	25,22
економіст	32	21,441	2,000	0,354	16,22	24,67
інспектор поліції	37	21,216	2,051	0,337	17,33	26,11
програміст	31	20,796	3,091	0,555	14,11	25,67
підсобний робітник	55	19,267	1,527	0,206	16,89	23,89
кухар-кондитер	74	18,778	1,444	0,168	16,44	23,67
Професійне самоставлення (ПСО)						
медичний представник	41	127,630	10,573	1,651	109,00	149,00
архітектор	30	122,800	12,837	2,344	87,00	144,00
менеджер	103	122,290	13,920	1,372	83,00	148,00
маркетолог	35	120,740	15,657	2,646	85,00	146,00
економіст	32	119,590	15,020	2,655	87,00	149,00
інженер	33	119,240	16,834	2,930	84,00	148,00
інспектор поліції	37	118,140	15,599	2,565	79,00	149,00
слідчий поліції	35	116,200	13,605	2,300	93,00	144,00
продавець	46	115,090	12,382	1,826	89,00	140,00
програміст	31	112,740	18,226	3,274	65,00	140,00
підсобний робітник	55	108,490	12,241	1,651	92,00	142,00
кухар-кондитер	74	108,260	13,212	1,536	87,00	147,00
Психологічний капітал (PsyCap)						
менеджер	103	4,606	0,621	0,061	2,83	5,92
медичний представник	41	4,598	0,468	0,073	3,79	5,79
маркетолог	35	4,571	0,616	0,104	3,00	5,71
архітектор	30	4,513	0,629	0,115	2,63	5,38
інженер	33	4,371	0,710	0,124	2,17	5,54
слідчий поліції	35	4,368	0,641	0,108	3,08	5,88
інспектор поліції	37	4,319	0,487	0,080	3,42	5,75
економіст	32	4,280	0,566	0,100	2,92	5,38
програміст	31	4,203	0,785	0,141	2,58	5,33
продавець	46	4,188	0,477	0,070	3,25	5,33
підсобний робітник	55	3,946	0,645	0,087	1,88	5,67
кухар-кондитер	74	3,828	0,749	0,087	1,58	5,58
Осмиленість життя (СЖО)						
медичний представник	41	113,537	13,472	2,104	80,00	140,00
менеджер	103	109,728	17,706	1,745	61,00	140,00
інженер	33	108,546	16,906	2,943	73,00	137,00
архітектор	30	107,967	19,920	3,637	43,00	140,00
маркетолог	35	106,057	21,382	3,614	61,00	137,00
економіст	32	103,125	17,219	3,044	66,00	130,00
програміст	31	102,613	21,283	3,823	57,00	137,00
слідчий поліції	35	101,057	17,920	3,029	79,00	140,00
продавець	46	100,848	15,377	2,267	72,00	133,00
інспектор поліції	37	96,054	16,181	2,660	78,00	138,00
підсобний робітник	55	93,655	17,527	2,363	46,00	136,00
кухар-кондитер	74	92,878	15,102	1,756	59,00	129,00
Суб'єктивне економічне благополуччя (СЕБ)						

архітектор	30	72,200	7,779	1,420	54,00	88,00
маркетолог	35	71,829	11,789	1,993	51,00	97,00
менеджер	103	70,456	12,356	1,218	34,00	107,00
медичний представник	41	69,610	11,454	1,789	38,00	107,00
програміст	31	67,613	13,338	2,396	41,00	94,00
економіст	32	66,594	12,813	2,265	34,00	93,00
інженер	33	66,455	13,680	2,381	29,00	86,00
продавець	46	65,761	13,375	1,972	30,00	90,00
слідчий поліції	35	63,914	8,893	1,503	47,00	83,00
кухар-кондитер	74	63,419	11,171	1,299	28,00	89,00
підсобний робітник	55	62,327	12,046	1,624	33,00	95,00
інспектор поліції	37	58,081	9,799	1,611	40,00	88,00
Суб'єктивне соціальне благополуччя (ССБ)						
медичний представник	41	141,683	21,717	3,392	112,00	196,00
менеджер	103	131,330	27,636	2,723	58,00	187,00
архітектор	30	130,600	27,149	4,957	64,00	186,00
маркетолог	35	129,657	30,320	5,125	62,00	185,00
інженер	33	128,212	23,649	4,117	81,00	183,00
інспектор поліції	37	127,135	25,153	4,135	81,00	176,00
слідчий поліції	35	126,114	27,098	4,580	62,00	177,00
продавець	46	123,587	24,901	3,671	63,00	187,00
економіст	32	122,938	26,579	4,699	49,00	168,00
підсобний робітник	55	114,691	30,928	4,170	36,00	184,00
програміст	31	111,032	35,564	6,387	30,00	175,00
кухар-кондитер	74	110,784	23,181	2,695	35,00	170,00
Задоволеність життям (SWLS)						
медичний представник	41	24,000	5,590	0,873	11,00	35,00
маркетолог	35	23,200	5,567	0,941	11,00	33,00
інженер	33	22,970	6,096	1,061	9,00	31,00
архітектор	30	22,967	5,116	0,934	13,00	35,00
продавець	46	22,587	5,624	0,829	6,00	33,00
інспектор поліції	37	22,432	5,550	0,912	12,00	35,00
менеджер	103	22,291	5,812	0,573	8,00	35,00
слідчий поліції	35	21,686	6,574	1,111	9,00	35,00
підсобний робітник	55	21,655	6,395	0,862	5,00	35,00
кухар-кондитер	74	21,311	6,023	0,700	9,00	35,00
економіст	32	21,250	5,542	0,980	9,00	33,00
програміст	31	20,871	7,710	1,385	6,00	32,00
Задоволеність працею (JSS)						
медичний представник	41	76,146	10,036	1,567	58,00	95,00
архітектор	30	74,600	11,816	2,157	48,00	92,00
маркетолог	35	74,286	10,052	1,699	54,00	93,00
продавець	46	71,761	8,802	1,298	48,00	86,00
програміст	31	71,419	12,225	2,196	49,00	92,00
менеджер	103	71,340	11,470	1,130	43,00	94,00
інженер	33	68,636	9,457	1,646	48,00	93,00
підсобний робітник	55	66,309	10,277	1,386	36,00	95,00
економіст	32	66,281	10,920	1,930	44,00	89,00
кухар-кондитер	74	62,203	11,878	1,381	36,00	89,00
слідчий поліції	35	61,543	12,910	2,182	31,00	89,00
інспектор поліції	37	61,324	10,586	1,740	37,00	87,00
Клімат у колективі (Climat)						
медичний представник	41	49,951	8,863	1,384	24,00	65,00
підсобний робітник	55	48,709	9,645	1,301	27,00	65,00
програміст	31	48,581	10,042	1,804	28,00	65,00
маркетолог	35	48,457	8,424	1,424	27,00	62,00

інженер	33	48,182	10,699	1,862	13,00	63,00
продавець	46	48,000	9,364	1,381	27,00	65,00
менеджер	103	47,524	11,021	1,086	22,00	65,00
архітектор	30	47,233	9,096	1,661	17,00	63,00
інспектор поліції	37	44,811	9,817	1,614	27,00	62,00
економіст	32	44,688	10,911	1,929	14,00	63,00
кухар-кондитер	74	44,338	10,277	1,195	20,00	65,00
слідчий поліції	35	39,343	11,914	2,014	13,00	65,00

Додаток Д

Перевірка нормальності розподілу значень загальних показників дослідження в професійних групах

професія	Загальні показники	Колмогорова-Смирнова			Шапіро-Уїлкі		
		Статистика	ст.св.	знач.	Статистика	ст.св.	знач.
провізор	Професійне благополуччя (ПСБ)	0,141	41	0,039	0,955	41	0,106
	Професійна залученість	0,107	41	,200*	0,941	41	0,033
	Автономна мотивація	0,155	41	0,014	0,94	41	0,030
	Контрольована мотивація	0,141	41	0,039	0,959	41	0,143
	Професійна затребуваність особистості	0,068	41	,200*	0,979	41	0,649
	Професійне психологічне благополуччя	0,071	41	,200*	0,981	41	0,724
	Професійне самоставлення	0,072	41	,200*	0,977	41	0,577
	Психологічний капітал	0,075	41	,200*	0,975	41	0,504
	Осмиленість життя	0,076	41	,200*	0,981	41	0,701
	Суб'єктивне економічне благополуччя	0,121	41	0,140	0,929	41	0,014
	Суб'єктивне соціальне благополуччя	0,126	41	0,099	0,934	41	0,019
	Задоволеність життям	0,092	41	,200*	0,98	41	0,694
	Задоволеність працею	0,071	41	,200*	0,971	41	0,362
	Клімат у колективі	0,105	41	,200*	0,963	41	0,204
архітектор	Професійне благополуччя (ПСБ)	0,207	30	0,002	0,892	30	0,005
	Професійна залученість	0,186	30	0,010	0,884	30	0,003
	Автономна мотивація	0,17	30	0,027	0,863	30	0,001
	Контрольована мотивація	0,197	30	0,004	0,869	30	0,002
	Професійна затребуваність особистості	0,081	30	,200*	0,94	30	0,092
	Професійне психологічне благополуччя	0,173	30	0,022	0,924	30	0,034
	Професійне самоставлення	0,075	30	,200*	0,963	30	0,376
	Психологічний капітал	0,147	30	0,096	0,921	30	0,028
	Осмиленість життя	0,134	30	0,179	0,919	30	0,025
	Суб'єктивне економічне благополуччя	0,142	30	0,127	0,975	30	0,681
	Суб'єктивне соціальне благополуччя	0,166	30	0,034	0,932	30	0,055
	Задоволеність життям	0,188	30	0,008	0,96	30	0,309
	Задоволеність працею	0,147	30	0,096	0,945	30	0,125
	Клімат у колективі	0,116	30	,200*	0,924	30	0,034
менеджер	Професійне благополуччя (ПСБ)	0,145	103	0,000	0,949	102	0,001
	Професійна залученість	0,072	103	,200*	0,969	102	0,016
	Автономна мотивація	0,145	103	0,000	0,892	102	0,000
	Контрольована мотивація	0,079	103	0,124	0,956	102	0,002
	Професійна затребуваність особистості	0,074	103	0,193	0,979	102	0,102
	Професійне психологічне благополуччя	0,066	103	,200*	0,987	102	0,397
	Професійне самоставлення	0,067	103	,200*	0,981	102	0,151
	Психологічний капітал	0,076	103	0,156	0,979	102	0,114
	Осмиленість життя	0,083	103	0,081	0,97	102	0,022
	Суб'єктивне економічне благополуччя	0,093	103	0,031	0,984	102	0,241
	Суб'єктивне соціальне благополуччя	0,055	103	,200*	0,988	102	0,460
	Задоволеність життям	0,08	103	0,110	0,98	102	0,119
	Задоволеність працею	0,06	103	,200*	0,981	102	0,156
	Клімат у колективі	0,085	103	0,068	0,962	102	0,005
маркетолог	Професійне благополуччя (ПСБ)	0,202	35	0,001	0,893	34	0,003
	Професійна залученість	0,15	35	0,051	0,881	34	0,002
	Автономна мотивація	0,191	35	0,003	0,831	34	0,000
	Контрольована мотивація	0,155	35	0,038	0,922	34	0,018
	Професійна затребуваність особистості	0,14	35	0,088	0,973	34	0,536
	Професійне психологічне благополуччя	0,14	35	0,088	0,957	34	0,192
	Професійне самоставлення	0,098	35	,200*	0,962	34	0,283
	Психологічний капітал	0,079	35	,200*	0,982	34	0,835
	Осмиленість життя	0,083	35	,200*	0,949	34	0,113
	Суб'єктивне економічне благополуччя	0,083	35	,200*	0,972	34	0,521

	Суб'єктивне соціальне благополуччя	0,129	35	0,166	0,961	34	0,258
	Задоволеність життям	0,121	35	,200*	0,966	34	0,367
	Задоволеність працею	0,115	35	,200*	0,974	34	0,576
	Клімат у колективі	0,215	35	0,000	0,933	34	0,039
програміст	Професійне благополуччя (ПСБ)	0,139	31	0,132	0,934	31	0,056
	Професійна залученість	0,18	31	0,012	0,885	31	0,003
	Автономна мотивація	0,125	31	,200*	0,884	31	0,003
	Контрольована мотивація	0,182	31	0,010	0,891	31	0,004
	Професійна затребуваність особистості	0,157	31	0,050	0,892	31	0,005
	Професійне психологічне благополуччя	0,09	31	,200*	0,963	31	0,350
	Професійне самоставлення	0,181	31	0,011	0,893	31	0,005
	Психологічний капітал	0,147	31	0,088	0,933	31	0,052
	Осмиленість життя	0,134	31	0,165	0,955	31	0,220
	Суб'єктивне економічне благополуччя	0,081	31	,200*	0,981	31	0,848
	Суб'єктивне соціальне благополуччя	0,155	31	0,057	0,962	31	0,333
	Задоволеність життям	0,144	31	0,102	0,919	31	0,022
	Задоволеність працею	0,132	31	0,182	0,942	31	0,094
	Клімат у колективі	0,179	31	0,012	0,916	31	0,018
інженер	Професійне благополуччя (ПСБ)	0,179	33	0,009	0,905	33	0,007
	Професійна залученість	0,145	33	0,075	0,888	33	0,003
	Автономна мотивація	0,146	33	0,071	0,945	33	0,095
	Контрольована мотивація	0,072	33	,200*	0,975	33	0,635
	Професійна затребуваність особистості	0,099	33	,200*	0,973	33	0,553
	Професійне психологічне благополуччя	0,109	33	,200*	0,938	33	0,058
	Професійне самоставлення	0,113	33	,200*	0,97	33	0,493
	Психологічний капітал	0,092	33	,200*	0,946	33	0,099
	Осмиленість життя	0,133	33	0,144	0,954	33	0,170
	Суб'єктивне економічне благополуччя	0,148	33	0,065	0,915	33	0,013
	Суб'єктивне соціальне благополуччя	0,102	33	,200*	0,981	33	0,806
	Задоволеність життям	0,14	33	0,101	0,929	33	0,034
	Задоволеність працею	0,091	33	,200*	0,988	33	0,972
	Клімат у колективі	0,106	33	,200*	0,924	33	0,023
продавець	Професійне благополуччя (ПСБ)	0,097	46	,200*	0,984	46	0,751
	Професійна залученість	0,083	46	,200*	0,968	46	0,240
	Автономна мотивація	0,105	46	,200*	0,975	46	0,403
	Контрольована мотивація	0,12	46	0,094	0,953	46	0,060
	Професійна затребуваність особистості	0,125	46	0,069	0,97	46	0,275
	Професійне психологічне благополуччя	0,118	46	0,116	0,983	46	0,710
	Професійне самоставлення	0,085	46	,200*	0,984	46	0,767
	Психологічний капітал	0,08	46	,200*	0,982	46	0,687
	Осмиленість життя	0,085	46	,200*	0,975	46	0,408
	Суб'єктивне економічне благополуччя	0,109	46	,200*	0,952	46	0,055
	Суб'єктивне соціальне благополуччя	0,106	46	,200*	0,982	46	0,678
	Задоволеність життям	0,089	46	,200*	0,965	46	0,178
	Задоволеність працею	0,087	46	,200*	0,963	46	0,154
	Клімат у колективі	0,13	46	0,048	0,962	46	0,134
економіст	Професійне благополуччя (ПСБ)	0,103	31	,200*	0,975	31	0,668
	Професійна залученість	0,13	31	0,196	0,958	31	0,257
	Автономна мотивація	0,126	31	,200*	0,965	31	0,394
	Контрольована мотивація	0,154	31	0,057	0,901	31	0,008
	Професійна затребуваність особистості	0,107	31	,200*	0,98	31	0,812
	Професійне психологічне благополуччя	0,125	31	,200*	0,942	31	0,093
	Професійне самоставлення	0,126	31	,200*	0,975	31	0,669
	Психологічний капітал	0,139	31	0,134	0,97	31	0,524
	Осмиленість життя	0,099	31	,200*	0,96	31	0,294
	Суб'єктивне економічне благополуччя	0,176	31	0,015	0,942	31	0,093
	Суб'єктивне соціальне благополуччя	0,167	31	0,028	0,942	31	0,093
	Задоволеність життям	0,116	31	,200*	0,97	31	0,519
	Задоволеність працею	0,114	31	,200*	0,966	31	0,410
	Клімат у колективі	0,102	31	,200*	0,968	31	0,476
підсобний робітник	Професійне благополуччя (ПСБ)	0,091	55	,200*	0,979	55	0,435

кухар-кондитер	Професійна залученість	0,083	55	,200*	0,977	55	0,368
	Автономна мотивація	0,09	55	,200*	0,984	55	0,686
	Контрольована мотивація	0,166	55	0,001	0,951	55	0,024
	Професійна затребуваність особистості	0,117	55	0,057	0,93	55	0,003
	Професійне психологічне благополуччя	0,133	55	0,017	0,928	55	0,003
	Професійне самоставлення	0,13	55	0,022	0,913	55	0,001
	Психологічний капітал	0,134	55	0,015	0,951	55	0,025
	Осмисленість життя	0,084	55	,200*	0,979	55	0,434
	Суб'єктивне економічне благополуччя	0,079	55	,200*	0,98	55	0,476
	Суб'єктивне соціальне благополуччя	0,079	55	,200*	0,984	55	0,678
	Задоволеність життям	0,118	55	0,055	0,968	55	0,150
	Задоволеність працею	0,1	55	,200*	0,965	55	0,109
	Клімат у колективі	0,143	55	0,007	0,953	55	0,032
	Професійне благополуччя (ПСБ)	0,152	74	0,000	0,949	74	0,005
слідчий поліції	Професійна залученість	0,078	74	,200*	0,979	74	0,249
	Автономна мотивація	0,159	74	0,000	0,944	74	0,002
	Контрольована мотивація	0,094	74	0,099	0,972	74	0,103
	Професійна затребуваність особистості	0,126	74	0,005	0,951	74	0,006
	Професійне психологічне благополуччя	0,159	74	0,000	0,894	74	0,000
	Професійне самоставлення	0,176	74	0,000	0,9	74	0,000
	Психологічний капітал	0,111	74	0,025	0,95	74	0,005
	Осмисленість життя	0,104	74	0,044	0,967	74	0,052
	Суб'єктивне економічне благополуччя	0,103	74	0,05	0,97	74	0,071
	Суб'єктивне соціальне благополуччя	0,118	74	0,012	0,96	74	0,019
	Задоволеність життям	0,129	74	0,004	0,963	74	0,030
	Задоволеність працею	0,07	74	,200*	0,986	74	0,578
	Клімат у колективі	0,092	74	0,193	0,977	74	0,204
	Професійне благополуччя (ПСБ)	0,128	35	0,159	0,964	35	0,294
інспектор поліції	Професійна залученість	0,075	35	,200*	0,983	35	0,842
	Автономна мотивація	0,178	35	0,007	0,91	35	0,008
	Контрольована мотивація	0,156	35	0,030	0,94	35	0,058
	Професійна затребуваність особистості	0,078	35	,200*	0,964	35	0,306
	Професійне психологічне благополуччя	0,122	35	,200*	0,962	35	0,258
	Професійне самоставлення	0,076	35	,200*	0,976	35	0,628
	Психологічний капітал	0,127	35	0,168	0,955	35	0,157
	Осмисленість життя	0,183	35	0,005	0,91	35	0,008
	Суб'єктивне економічне благополуччя	0,121	35	,200*	0,977	35	0,676
	Суб'єктивне соціальне благополуччя	0,084	35	,200*	0,987	35	0,946
	Задоволеність життям	0,115	35	,200*	0,979	35	0,713
	Задоволеність працею	0,108	35	,200*	0,979	35	0,721
	Клімат у колективі	0,122	35	,200*	0,981	35	0,793
	Професійне благополуччя (ПСБ)	0,115	37	,200*	0,969	37	0,385
інспектор поліції	Професійна залученість	0,126	37	0,148	0,937	37	0,038
	Автономна мотивація	0,075	37	,200*	0,951	37	0,104
	Контрольована мотивація	0,097	37	,200*	0,964	37	0,270
	Професійна затребуваність особистості	0,113	37	,200*	0,962	37	0,227
	Професійне психологічне благополуччя	0,112	37	,200*	0,98	37	0,738
	Професійне самоставлення	0,144	37	0,052	0,961	37	0,222
	Психологічний капітал	0,107	37	,200*	0,959	37	0,182
	Осмисленість життя	0,276	37	0,000	0,823	37	0,000
	Суб'єктивне економічне благополуччя	0,067	37	,200*	0,965	37	0,287
	Суб'єктивне соціальне благополуччя	0,106	37	,200*	0,974	37	0,534
	Задоволеність життям	0,097	37	,200*	0,974	37	0,524
	Задоволеність працею	0,11	37	,200*	0,984	37	0,860
	Клімат у колективі	0,099	37	,200*	0,959	37	0,188
	* Це нижня межа істинної значущості..						
а Корекція значущості Лільефорс							

Додаток Е

Описові статистики 50-ти шкал загалом по вибірці

Шкали	М	SEM	SDM	Медіана	Асиметрія	Екссес
Енергійність (UWES F1)	4,10	0,05	1,12	4,17	-0,67	0,54
Ентузіазм (UWES F2)	4,30	0,05	1,26	4,60	-0,77	0,23
Поглиненість роботою (UWES F3)	4,14	0,05	1,15	4,33	-0,53	0,05
Самоефективність (PsyCap F1)	4,37	0,04	0,92	4,50	-0,68	1,09
Надія (PsyCap F2)	4,35	0,04	0,90	4,50	-0,49	0,71
Психологічна стійкість (PsyCap F3)	4,45	0,03	0,75	4,50	-0,36	0,63
Задоволеність заробітною платою (JSS F5)	11,82	0,19	4,43	12,00	-0,15	-0,85
Цілі (СЖО F1)	31,19	0,31	7,20	32,00	-0,23	-0,95
Процес (СЖО F2)	30,12	0,29	6,73	30,00	-0,33	-0,21
Результат (СЖО F3)	25,14	0,23	5,42	25,00	-0,10	-0,50
Локус контролю - Життя (СЖО F5)	30,86	0,27	6,27	31,00	-0,45	0,14
Задоволеність колективом (JSS F2)	12,49	0,09	2,02	13,00	-1,21	2,53
Задоволеність процесом і змістом роботи (JSS F1)	19,96	0,17	3,98	20,00	-1,14	1,74
Задоволеність керівництвом (JSS F3)	10,60	0,12	2,77	11,00	-0,37	-0,39
Задоволеність організацією праці (JSS F4)	13,78	0,14	3,33	14,00	-0,41	0,19
Соціальна помітність (ССБ F1)	46,56	0,42	9,76	47,00	-0,38	0,56
Соціальна дистантність (ССБ F2)	19,54	0,34	8,06	19,00	0,48	-0,38
Емоційне прийняття (ССБ F3)	39,84	0,30	6,97	41,00	-1,12	1,54
Соціальне схвалення (ССБ F4)	36,94	0,28	6,48	38,00	-0,80	1,21
Позитивні соц. Судження (ССБ F5)	20,68	0,23	5,41	21,00	-0,19	0,06
Внутрішня мотивація (ОПМ F1)	3,87	0,04	1,01	4,00	-0,84	0,17
Інтегрована мотивація (ОПМ F2)	3,66	0,04	1,03	4,00	-0,67	-0,16
Ідентифікована мотивація (ОПМ F3)	3,71	0,04	1,02	4,00	-0,71	-0,10
Інтроєційована мотивація (ОПМ F4)	2,54	0,04	0,99	2,50	0,25	-0,80
Екстернальна мотивація (ОПМ F5)	2,42	0,04	0,98	2,50	0,30	-0,68
Амотивація (ОПМ F6)	2,03	0,04	0,95	2,00	0,64	-0,52
Задоволеність реалізацією професійного потенціалу (ПЗО F1)	25,46	0,21	4,84	26,00	-0,06	-0,26
Належність до професійного співтовариства (ПЗО F2)	27,06	0,18	4,24	27,00	-0,49	0,65
Переживання професійної затребуваності (ПЗО F3)	26,89	0,21	4,84	27,00	-0,41	0,08
Професійна компетентність (ПЗО F4)	26,43	0,20	4,81	26,00	-0,04	-0,37
Професійний авторитет (ПЗО F5)	23,85	0,17	3,89	24,00	-0,17	0,13
Оцінка результатів професійної діяльності (ПЗО F6)	28,94	0,19	4,53	29,00	-0,39	-0,01
Ставлення інших (ПЗО F7)	27,80	0,17	4,01	28,00	-0,41	0,55
Самоставлення (ПЗО F8)	24,96	0,19	4,42	25,00	-0,42	-0,14
Самовпевненість в професії (ПСО F1 1)	13,37	0,13	3,10	14,00	-0,13	-0,18
Самопривязаність в професії (ПСО F1 2)	13,12	0,11	2,65	13,00	-0,09	0,23
Самокерівництво в професії (ПСО F2 1)	22,38	0,15	3,43	22,00	-0,38	0,42
Самооцінка особистісного зростання в професії (ПСО F2 2)	9,26	0,08	1,90	9,00	-0,63	0,57
Внутрішня конфліктність профсамоставлення (ПСО F3 1)	22,80	0,33	7,85	21,00	0,89	0,25
Самозвинувачення в професії (ПСО F3 2)	13,10	0,15	3,40	13,00	0,16	-0,13
Професійні цілі (МОПБ F1)	3,70	0,03	0,64	3,78	-0,07	-0,51
Професійне зростання (МОПБ F2)	3,73	0,03	0,59	3,78	0,14	-0,70
Задоволеність рівнем компетентності (МОПБ F3)	3,48	0,02	0,50	3,44	0,05	-0,09
Задоволеність професійними досягненнями (МОПБ F4)	3,52	0,02	0,57	3,56	-0,27	0,03
Позитивні стосунки в колективі (МОПБ F5)	3,59	0,03	0,59	3,67	-0,07	-0,17
Економічний оптимізм / песимізм (СЕБ F1)	17,75	0,18	4,15	18,00	-0,61	0,96
Суб'єктивна адекватність доходу (СЕБ F2)	10,85	0,14	3,24	12,00	-0,68	1,11
Поточний добробут сім'ї (СЕБ F3)	10,47	0,11	2,66	11,00	-0,43	0,10
Фінансова депривованість (СЕБ F4)	16,28	0,17	4,06	16,00	-0,16	-0,36
Економічна тривожність (СЕБ F5)	11,21	0,19	4,40	11,00	0,37	0,81

М. – Середнє значення; SEM. - Стандартна помилка середнього; SDM. – Стандартне відхилення;

Додаток Ж

Стандартизовані (від -3 до +3) середні значення 50-ти шкал з ПСБ в професійних групах

Середні стандартизовані 50-ти шкал	медичний представник	архітектор	менеджер	маркетолог	програміст	інженер	продавець	економіст	підсобний робітник	кухар- кондитер	слідчий поліції	інспектор поліції
Енергійність	0,71	0,27	0,39	0,14	0,10	-0,02	-0,02	-0,19	-0,46	-0,27	-0,41	-0,50
Ентузіазм	0,63	0,26	0,36	0,13	0,18	0,06	0,07	-0,31	-0,52	-0,33	-0,17	-0,45
Поглиненість діяльністю	0,50	0,50	0,34	0,27	0,19	-0,01	0,10	-0,16	-0,53	-0,26	-0,40	-0,61
Самоефективність	0,40	0,08	0,44	0,47	-0,21	0,07	-0,12	-0,10	-0,48	-0,63	0,03	0,12
Надія	0,47	0,49	0,31	0,24	-0,18	0,09	-0,05	-0,13	-0,40	-0,58	-0,01	0,00
Психологічна стійкість	0,31	0,40	0,37	0,41	-0,11	0,18	-0,26	0,02	-0,52	-0,68	0,27	0,03
Задоволеність заробітною платою	0,27	0,48	0,09	0,58	0,43	0,01	0,42	-0,15	-0,25	-0,26	-0,48	-0,89
Цілі	0,60	0,34	0,41	0,14	0,21	0,36	-0,16	-0,12	-0,37	-0,47	-0,21	-0,68
Процес	0,43	0,08	0,35	0,01	-0,02	0,12	-0,10	0,05	-0,35	-0,31	-0,15	-0,25
Результат	0,48	0,23	0,40	0,08	0,00	0,44	-0,06	0,15	-0,44	-0,37	-0,44	-0,53
Локус контролю - Життя	0,39	0,26	0,20	0,29	-0,09	0,10	0,03	-0,08	-0,60	-0,54	0,40	0,15
Задоволеність колективом	0,40	0,20	0,26	0,03	-0,19	-0,02	0,10	-0,05	-0,07	-0,43	-0,20	-0,12
Задоволеність процесом і змістом роботи	0,35	0,24	0,30	0,19	-0,08	0,13	0,08	-0,04	-0,33	-0,50	-0,11	-0,10
Задоволеність керівництвом	0,66	0,20	0,12	0,23	0,11	-0,15	-0,01	-0,19	0,18	-0,41	-0,41	-0,29
Задоволеність організацією праці	0,69	0,54	0,15	0,50	0,37	0,02	0,20	-0,22	-0,14	-0,41	-0,91	-0,59
Соціальна помітність	0,54	-0,16	0,29	0,07	-0,57	0,24	-0,10	-0,11	-0,27	-0,24	0,00	0,02
Соціальна дистантність	-0,58	-0,31	-0,15	-0,39	0,15	0,06	-0,04	0,00	0,41	0,79	-0,44	-0,24
Емоційне прийняття	0,51	0,37	0,13	0,03	-0,38	0,13	-0,03	0,02	-0,35	-0,39	0,15	0,10
Соціальне схвалення	0,51	0,29	0,21	0,09	-0,37	0,06	0,04	0,08	-0,41	-0,39	-0,04	0,08
Позитивні соц. Судження	0,08	0,15	0,09	0,11	-0,32	0,10	-0,07	-0,21	0,24	0,04	-0,49	-0,13
Внутрішня мотивація	0,43	0,41	0,36	0,15	0,06	0,08	-0,07	-0,27	-0,34	-0,41	-0,23	-0,23
Інтегрована мотивація	0,61	0,26	0,29	0,22	0,13	0,01	-0,03	-0,35	-0,52	-0,38	-0,01	-0,15
Ідентифікована мотивація	0,44	0,25	0,23	0,30	0,16	0,05	-0,08	-0,23	-0,54	-0,37	0,28	-0,23
Інтроєцированість мотивація	-0,12	-0,62	-0,12	-0,25	-0,23	-0,15	-0,14	-0,18	0,57	0,50	-0,16	0,15
Екстернальна мотивація	-0,21	-0,32	-0,29	-0,21	-0,03	0,05	-0,19	-0,06	0,64	0,54	-0,11	-0,18
Амотивація	-0,60	-0,46	-0,24	-0,31	-0,16	-0,05	0,00	0,22	0,56	0,76	-0,34	-0,04
Задоволеність реалізацією професійного потенціалу	0,31	0,41	0,11	-0,10	-0,28	0,13	-0,19	-0,34	-0,03	0,00	-0,14	-0,07
Належність до професійного співтовариства	0,37	0,17	0,24	-0,04	-0,20	0,19	-0,13	-0,40	0,03	-0,25	-0,20	-0,04
Переживання професійної затребуваності	0,41	0,72	0,23	0,28	-0,17	-0,04	-0,01	-0,24	-0,53	-0,57	0,22	0,16
Професійна компетентність	0,58	0,55	0,17	-0,14	-0,60	0,21	-0,34	-0,26	-0,06	-0,14	-0,17	0,07
Професійний авторитет	0,38	0,29	0,26	0,01	-0,43	0,16	-0,29	-0,05	-0,09	-0,16	-0,34	0,00
Оцінка результатів професійної діяльності	0,55	0,43	0,36	0,04	-0,32	0,08	-0,07	-0,28	-0,32	-0,49	0,06	-0,08
Ставлення інших	0,44	0,33	0,26	0,05	-0,32	0,10	-0,13	-0,07	-0,13	-0,35	-0,36	0,09
Самоставлення	0,71	0,67	0,32	0,14	-0,22	-0,05	0,11	-0,18	-0,48	-0,59	-0,08	-0,12
Самовпевненість в професії	0,24	-0,05	0,24	-0,01	-0,62	0,08	-0,27	0,20	-0,01	0,00	-0,32	0,05
Самопривязаність в професії	-0,08	-0,02	-0,08	-0,31	-0,68	0,26	-0,18	0,07	0,20	0,40	-0,21	0,21
Самокерівництво в професії	0,61	0,34	0,24	0,20	-0,37	0,10	-0,14	0,17	-0,39	-0,44	-0,03	-0,08
Самооцінка особистісного зростання в професії	0,56	0,13	0,27	0,15	-0,14	0,01	0,00	-0,04	-0,31	-0,39	-0,11	-0,11
Внутрішня конфліктність профсамоставлення	-0,63	-0,42	-0,34	-0,41	-0,22	-0,04	-0,11	-0,19	0,77	0,86	-0,06	0,08
Самозвинування в професії	-0,53	-0,31	-0,16	-0,06	0,28	-0,12	0,35	0,14	0,37	0,30	-0,11	-0,38
Професійні цілі	0,73	0,61	0,48	0,50	-0,01	0,18	0,04	-0,21	-0,87	-0,94	0,22	-0,17
Професійне зростання	0,50	0,72	0,40	0,59	0,10	-0,04	0,09	0,02	-0,81	-0,89	0,19	-0,17
Задоволеність рівнем компетентності	0,98	0,01	0,37	0,17	-0,36	0,16	-0,09	0,07	-0,50	-0,66	-0,13	0,13
Задоволеність професійними досягненнями	0,59	0,53	0,31	0,29	-0,32	0,01	-0,04	-0,08	-0,53	-0,72	0,22	0,16
Позитивні стосунки в колективі	0,59	0,19	0,25	0,61	-0,23	-0,12	0,25	0,16	-0,40	-0,75	0,01	-0,13
Економічний оптимізм / песимізм	0,10	0,72	0,21	0,61	0,19	-0,06	0,09	0,09	-0,38	-0,22	-0,37	-0,81
Суб'єктивна адекватність доходу	0,14	0,28	0,25	0,22	0,08	-0,12	0,13	-0,18	-0,32	-0,30	0,13	-0,31
Поточний добробут сім'ї	0,27	0,03	0,14	0,31	0,21	-0,02	-0,10	0,15	-0,16	-0,13	-0,18	-0,50
Фінансова депривованість	0,70	0,35	0,40	0,28	0,04	0,19	-0,13	0,12	-0,53	-0,53	-0,24	-0,48
Економічна тривожність	-0,31	0,05	0,05	0,02	-0,17	-0,04	-0,19	-0,14	0,22	0,28	-0,02	-0,18

Додаток 3

Значущі відмінності між професійними групами за U-критерієм Манна-Уїтні

Шкали	Група 1	Середній ранг 1	Група 2	Середній ранг 2	U Манна-Уїтні	p
Задоволеність професійними досягненнями	маркетолог	38,5	економіст	29,1	402,0	<0,05
Задоволеність професійними досягненнями	менеджер	71,7	економіст	56,1	1266,5	<0,05
Задоволеність рівнем компетентності	медичний представник	46,6	економіст	24,7	263,5	<0,01
Задоволеність рівнем компетентності	медичний представник	46,3	інженер	26,6	315,5	<0,01
Задоволеність рівнем компетентності	медичний представник	46,8	маркетолог	28,8	377,5	<0,01
Задоволеність рівнем компетентності	медичний представник	89,9	менеджер	65,6	1399,0	<0,01
Задоволеність рівнем компетентності	інженер	37,0	програміст	27,8	364,5	<0,05
Задоволеність рівнем компетентності	маркетолог	38,1	програміст	28,3	381,5	<0,05
Задоволеність рівнем компетентності	медичний представник	47,2	програміст	22,4	198,0	<0,01
Задоволеність рівнем компетентності	менеджер	72,9	програміст	49,6	1040,5	<0,01
Позитивні стосунки в колективі	медичний представник	42,4	економіст	30,1	436,5	<0,05
Позитивні стосунки в колективі	медичний представник	45,4	інженер	27,7	353,0	<0,01
Позитивні стосунки в колективі	менеджер	73,0	інженер	54,5	1236,5	<0,05
Позитивні стосунки в колективі	медичний представник	43,9	програміст	26,7	330,5	<0,01
Позитивні стосунки в колективі	менеджер	71,8	програміст	53,4	1158,5	<0,05
Професійне зростання	маркетолог	39,5	економіст	28,0	367,5	<0,05
Професійне зростання	медичний представник	42,6	економіст	29,9	427,5	<0,05
Професійне зростання	менеджер	72,0	економіст	55,1	1236,0	<0,05
Професійне зростання	маркетолог	40,1	інженер	28,5	380,5	<0,05
Професійне зростання	медичний представник	43,0	інженер	30,7	452,5	<0,05
Професійне зростання	менеджер	73,0	інженер	54,3	1232,0	<0,05
Професійне зростання	економіст	76,9	кухар-кондитер	43,4	434,5	<0,01
Професійне зростання	інженер	73,3	кухар-кондитер	45,4	584,5	<0,01
Професійне зростання	маркетолог	81,5	кухар-кондитер	42,5	367,5	<0,01
Професійне зростання	медичний представник	87,6	кухар-кондитер	41,6	305,5	<0,01
Професійне зростання	менеджер	116,0	кухар-кондитер	51,4	1025,5	<0,01
Професійне зростання	програміст	72,8	кухар-кондитер	44,7	533,0	<0,01
Професійне зростання	економіст	60,1	підсобний робітник	34,7	366,0	<0,01
Професійне зростання	інженер	57,5	підсобний робітник	36,7	479,0	<0,01
Професійне зростання	маркетолог	64,8	підсобний робітник	33,2	286,5	<0,01
Професійне зростання	медичний представник	70,2	підсобний робітник	32,3	236,0	<0,01
Професійне зростання	менеджер	99,3	підсобний робітник	42,4	794,0	<0,01
Професійне зростання	програміст	57,7	підсобний робітник	35,5	413,5	<0,01
Професійні цілі	маркетолог	40,3	економіст	27,1	340,0	<0,01
Професійні цілі	медичний представник	46,4	економіст	25,0	272,0	<0,01
Професійні цілі	менеджер	74,3	економіст	47,7	998,0	<0,01
Професійні цілі	медичний представник	44,3	інженер	29,1	398,0	<0,01
Професійні цілі	економіст	73,9	кухар-кондитер	44,7	530,5	<0,01
Професійні цілі	інженер	82,0	кухар-кондитер	41,5	296,5	<0,01
Професійні цілі	маркетолог	79,5	кухар-кондитер	43,4	439,0	<0,01
Професійні цілі	медичний представник	92,4	кухар-кондитер	39,0	108,0	<0,01
Професійні цілі	менеджер	119,1	кухар-кондитер	47,1	709,0	<0,01
Професійні цілі	програміст	74,2	кухар-кондитер	44,1	490,5	<0,01
Професійні цілі	слідчий поліції	81,8	кухар-кондитер	42,3	358,0	<0,01
Професійні цілі	економіст	58,0	підсобний робітник	35,9	433,0	<0,01
Професійні цілі	інженер	64,1	підсобний робітник	32,8	262,5	<0,01
Професійні цілі	маркетолог	63,2	підсобний робітник	34,2	341,5	<0,01
Професійні цілі	медичний представник	73,2	підсобний робітник	30,1	114,0	<0,01
Професійні цілі	менеджер	101,0	підсобний робітник	39,3	620,5	<0,01
Професійні цілі	програміст	58,2	підсобний робітник	35,2	397,0	<0,01
Професійні цілі	слідчий поліції	64,4	підсобний робітник	33,5	300,0	<0,01
Професійні цілі	медичний представник	42,7	програміст	28,3	382,5	<0,01
Професійні цілі	менеджер	71,1	програміст	55,4	1222,0	<0,05
Професійні цілі	медичний представник	44,8	слідчий поліції	31,1	459,5	<0,01
Амотивація	підсобний робітник	51,1	інженер	33,5	543,0	<0,01
Амотивація	економіст	39,5	маркетолог	29,0	385,5	<0,05
Амотивація	підсобний робітник	54,3	маркетолог	31,7	478,5	<0,01
Амотивація	економіст	82,2	менеджер	63,6	1195,0	<0,05
Амотивація	підсобний робітник	105,4	менеджер	65,7	1408,5	<0,01
Амотивація	підсобний робітник	50,8	програміст	30,6	453,0	<0,01
Амотивація	економіст	40,0	слідчий поліції	28,5	368,5	<0,05
Амотивація	підсобний робітник	56,0	слідчий поліції	29,1	387,5	<0,01
Внутрішня мотивація	архітектор	38,0	економіст	25,4	285,5	<0,01
Внутрішня мотивація	маркетолог	38,8	економіст	28,7	391,5	<0,05
Внутрішня мотивація	медичний представник	43,8	економіст	28,3	379,0	<0,01
Внутрішня мотивація	менеджер	74,1	економіст	48,3	1017,0	<0,01
Внутрішня мотивація	архітектор	40,5	інспектор поліції	28,7	360,5	<0,05
Внутрішня мотивація	медичний представник	46,4	інспектор поліції	31,9	476,0	<0,01
Внутрішня мотивація	менеджер	76,7	інспектор поліції	53,3	1269,5	<0,01
Внутрішня мотивація	архітектор	69,0	кухар-кондитер	45,8	616,5	<0,01
Внутрішня мотивація	маркетолог	67,2	кухар-кондитер	49,2	867,5	<0,01
Внутрішня мотивація	медичний представник	74,3	кухар-кондитер	49,0	850,5	<0,01

Внутрішня мотивація	менеджер	104,2	кухар-кондитер	67,9	2247,0	<0,01
Внутрішня мотивація	програміст	62,7	кухар-кондитер	49,0	847,5	<0,05
Внутрішня мотивація	архітектор	46,7	продавець	33,2	444,0	<0,01
Внутрішня мотивація	маркетолог	46,8	продавець	36,6	602,0	<0,05
Внутрішня мотивація	медичний представник	52,9	продавець	36,1	578,5	<0,01
Внутрішня мотивація	менеджер	82,9	продавець	57,3	1555,5	<0,01
Внутрішня мотивація	архітектор	38,6	слідчий поліції	28,2	357,5	<0,05
Внутрішня мотивація	медичний представник	43,8	слідчий поліції	32,3	499,0	<0,05
Внутрішня мотивація	менеджер	74,5	слідчий поліції	54,8	1287,5	<0,01
Екстернальна мотивація	підсобний робітник	51,6	економіст	31,0	463,0	<0,01
Екстернальна мотивація	підсобний робітник	50,4	інженер	34,7	584,0	<0,01
Екстернальна мотивація	підсобний робітник	53,3	маркетолог	33,3	534,5	<0,01
Екстернальна мотивація	підсобний робітник	107,5	менеджер	64,6	1292,5	<0,01
Екстернальна мотивація	підсобний робітник	50,2	програміст	31,6	483,5	<0,01
Екстернальна мотивація	підсобний робітник	61,9	продавець	38,0	665,5	<0,01
Ідентифікована мотивація	архітектор	36,2	економіст	27,1	339,5	<0,05
Ідентифікована мотивація	маркетолог	38,9	економіст	28,7	389,0	<0,05
Ідентифікована мотивація	медичний представник	42,7	економіст	29,8	424,5	<0,01
Ідентифікована мотивація	менеджер	71,9	економіст	55,6	1250,0	<0,05
Ідентифікована мотивація	медичний представник	42,3	інженер	31,6	481,5	<0,05
Ідентифікована мотивація	архітектор	66,7	кухар-кондитер	46,7	683,5	<0,01
Ідентифікована мотивація	маркетолог	70,2	кухар-кондитер	47,8	763,5	<0,01
Ідентифікована мотивація	медичний представник	75,1	кухар-кондитер	48,6	818,0	<0,01
Ідентифікована мотивація	менеджер	101,5	кухар-кондитер	71,7	2529,0	<0,01
Ідентифікована мотивація	програміст	62,9	кухар-кондитер	48,8	839,5	<0,05
Інтегрована мотивація	архітектор	37,8	економіст	25,6	292,5	<0,01
Інтегрована мотивація	маркетолог	39,7	економіст	27,8	361,0	<0,05
Інтегрована мотивація	медичний представник	45,7	економіст	25,9	299,5	<0,01
Інтегрована мотивація	менеджер	73,9	економіст	49,1	1044,0	<0,01
Інтегрована мотивація	медичний представник	44,1	інженер	29,3	404,5	<0,01
Інтегрована мотивація	медичний представник	47,0	інспектор поліції	31,2	453,0	<0,01
Інтегрована мотивація	менеджер	74,8	інспектор поліції	58,6	1464,0	<0,05
Інтегрована мотивація	архітектор	67,9	кухар-кондитер	46,3	648,0	<0,01
Інтегрована мотивація	маркетолог	68,6	кухар-кондитер	48,6	819,0	<0,01
Інтегрована мотивація	медичний представник	79,3	кухар-кондитер	46,2	642,5	<0,01
Інтегрована мотивація	менеджер	103,5	кухар-кондитер	68,8	2315,5	<0,01
Інтегрована мотивація	програміст	64,3	кухар-кондитер	48,3	797,0	<0,05
Інтегрована мотивація	медичний представник	40,7	програміст	30,9	462,5	<0,05
Інтегрована мотивація	медичний представник	44,3	слідчий поліції	31,7	479,0	<0,05
Задоволеність реалізацією професійного потенціалу	архітектор	37,2	економіст	26,1	308,0	<0,05
Задоволеність реалізацією професійного потенціалу	архітектор	61,6	кухар-кондитер	48,8	836,0	<0,05
Задоволеність реалізацією професійного потенціалу	архітектор	36,7	програміст	25,5	293,5	<0,05
Задоволеність реалізацією професійного потенціалу	архітектор	46,3	продавець	33,5	457,5	<0,05
Належність до професійного співтовариства	медичний представник	70,0	кухар-кондитер	51,3	1024,0	<0,01
Належність до професійного співтовариства	менеджер	97,6	кухар-кондитер	77,1	2930,5	<0,01
Належність до професійного співтовариства	медичний представник	55,3	підсобний робітник	43,4	848,0	<0,05
Оцінка результатів професійної діяльності	медичний представник	42,1	інженер	31,8	487,5	<0,05
Оцінка результатів професійної діяльності	архітектор	72,9	кухар-кондитер	44,2	497,0	<0,01
Оцінка результатів професійної діяльності	інженер	66,1	кухар-кондитер	48,6	821,5	<0,01
Оцінка результатів професійної діяльності	маркетолог	67,0	кухар-кондитер	49,3	874,0	<0,01
Оцінка результатів професійної діяльності	медичний представник	79,7	кухар-кондитер	46,0	629,5	<0,01
Оцінка результатів професійної діяльності	менеджер	106,9	кухар-кондитер	64,1	1965,5	<0,01
Оцінка результатів професійної діяльності	архітектор	56,5	підсобний робітник	35,6	419,0	<0,01
Оцінка результатів професійної діяльності	маркетолог	52,6	підсобний робітник	41,0	714,5	<0,05
Оцінка результатів професійної діяльності	медичний представник	63,5	підсобний робітник	37,4	514,5	<0,01
Оцінка результатів професійної діяльності	менеджер	90,7	підсобний робітник	58,5	1675,5	<0,01
Оцінка результатів професійної діяльності	архітектор	37,2	програміст	25,0	278,0	<0,01
Оцінка результатів професійної діяльності	медичний представник	43,3	програміст	27,5	357,5	<0,01
Оцінка результатів професійної діяльності	менеджер	72,3	програміст	51,5	1101,5	<0,01
Переживання професійної затребуваності	архітектор	40,7	економіст	22,9	204,5	<0,01
Переживання професійної затребуваності	маркетолог	39,0	економіст	28,6	386,0	<0,05
Переживання професійної затребуваності	менеджер	72,3	економіст	54,2	1207,0	<0,05
Переживання професійної затребуваності	архітектор	39,7	інженер	25,0	264,0	<0,01
Переживання професійної затребуваності	архітектор	38,0	маркетолог	28,7	376,0	<0,05
Переживання професійної затребуваності	архітектор	84,5	менеджер	61,9	1020,0	<0,01
Переживання професійної затребуваності	архітектор	39,6	програміст	22,7	206,0	<0,01
Переживання професійної затребуваності	архітектор	50,9	продавець	30,4	317,5	<0,01
Професійна компетентність	архітектор	67,2	кухар-кондитер	46,5	668,0	<0,01
Професійна компетентність	інженер	63,0	кухар-кондитер	50,0	925,0	<0,05
Професійна компетентність	медичний представник	74,5	кухар-кондитер	48,9	841,0	<0,01
Професійна компетентність	менеджер	95,9	кухар-кондитер	79,4	3099,5	<0,05
Професійна компетентність	архітектор	39,9	маркетолог	27,1	318,5	<0,01
Професійна компетентність	медичний представник	45,5	маркетолог	30,3	430,0	<0,01
Професійна компетентність	архітектор	53,8	підсобний робітник	37,1	502,5	<0,01
Професійна компетентність	медичний представник	60,1	підсобний робітник	39,9	652,0	<0,01
Професійна компетентність	архітектор	39,8	програміст	22,5	201,5	<0,01
Професійна компетентність	інженер	39,1	програміст	25,5	295,5	<0,01
Професійна компетентність	медичний представник	45,9	програміст	24,1	251,5	<0,01
Професійна компетентність	менеджер	73,4	програміст	48,0	991,5	<0,01

Професійна компетентність	підсобний робітник	47,7	програміст	36,0	621,0	<0,05
Професійна компетентність	архітектор	50,5	продавець	30,7	329,5	<0,01
Професійна компетентність	інженер	48,2	продавець	34,1	489,5	<0,01
Професійна компетентність	медичний представник	57,0	продавець	32,4	410,0	<0,01
Професійна компетентність	менеджер	82,0	продавець	59,2	1643,5	<0,01
Професійний авторитет	медичний представник	67,5	кухар-кондитер	52,8	1129,0	<0,05
Професійний авторитет	менеджер	95,8	кухар-кондитер	79,5	3110,5	<0,05
Професійний авторитет	медичний представник	57,7	підсобний робітник	41,6	749,5	<0,01
Професійний авторитет	менеджер	85,6	підсобний робітник	68,1	2207,0	<0,05
Професійний авторитет	архітектор	36,4	програміст	25,8	303,5	<0,05
Професійний авторитет	інженер	37,2	програміст	27,5	357,0	<0,05
Професійний авторитет	медичний представник	43,0	програміст	27,9	368,5	<0,01
Професійний авторитет	менеджер	72,6	програміст	50,5	1069,0	<0,01
Самоставлення	архітектор	40,7	економіст	22,9	203,5	<0,01
Самоставлення	медичний представник	46,3	економіст	25,1	274,5	<0,01
Самоставлення	менеджер	73,2	економіст	51,2	1110,5	<0,01
Самоставлення	архітектор	39,2	інженер	25,5	279,5	<0,01
Самоставлення	медичний представник	44,6	інженер	28,7	387,5	<0,01
Самоставлення	архітектор	38,4	маркетолог	28,4	364,0	<0,05
Самоставлення	медичний представник	43,5	маркетолог	32,6	511,5	<0,05
Самоставлення	архітектор	80,5	менеджер	63,1	1140,5	<0,05
Самоставлення	медичний представник	84,5	менеджер	67,7	1619,0	<0,05
Самоставлення	архітектор	38,7	програміст	23,5	233,0	<0,01
Самоставлення	медичний представник	44,2	програміст	26,3	318,0	<0,01
Самоставлення	менеджер	71,4	програміст	54,5	1192,0	<0,05
Самоставлення	архітектор	47,5	продавець	32,7	421,5	<0,01
Самоставлення	медичний представник	52,9	продавець	36,1	578,5	<0,01
Внутрішня конфліктність профсамоставлення	слідчий поліції	37,9	архітектор	27,3	354,0	<0,05
Внутрішня конфліктність профсамоставлення	слідчий поліції	40,7	маркетолог	30,3	431,5	<0,05
Внутрішня конфліктність профсамоставлення	слідчий поліції	81,4	менеджер	65,5	1386,5	<0,05
Самовпевненість в професії	інженер	38,8	програміст	25,8	303,5	<0,01
Самовпевненість в професії	кухар-кондитер	58,0	програміст	41,1	777,5	<0,01
Самовпевненість в професії	маркетолог	38,9	програміст	27,4	354,0	<0,05
Самовпевненість в професії	медичний представник	44,2	програміст	26,3	319,0	<0,01
Самовпевненість в професії	менеджер	74,8	програміст	43,3	846,0	<0,01
Самовпевненість в професії	інженер	46,0	продавець	35,7	560,5	<0,05
Самовпевненість в професії	медичний представник	51,3	продавець	37,5	644,0	<0,01
Самовпевненість в професії	менеджер	82,1	продавець	59,1	1638,5	<0,01
Самозвинувачення в професії	підсобний робітник	49,0	інженер	37,0	658,5	<0,05
Самозвинувачення в професії	підсобний робітник	97,6	менеджер	69,9	1840,0	<0,01
Самокерівництво в професії	інженер	52,3	підсобний робітник	39,8	649,0	<0,05
Самокерівництво в професії	маркетолог	55,4	підсобний робітник	39,2	614,5	<0,01
Самокерівництво в професії	менеджер	89,9	підсобний робітник	60,1	1763,0	<0,01
Самокерівництво в професії	маркетолог	38,4	програміст	28,0	372,5	<0,05
Самокерівництво в професії	менеджер	72,0	програміст	52,6	1133,0	<0,05
Самооцінка особистісного зростання в професії	медичний представник	43,0	економіст	29,3	408,5	<0,01
Самооцінка особистісного зростання в професії	архітектор	63,7	кухар-кондитер	48,0	773,5	<0,05
Самооцінка особистісного зростання в професії	маркетолог	67,0	кухар-кондитер	49,3	873,5	<0,01
Самооцінка особистісного зростання в професії	медичний представник	77,1	кухар-кондитер	47,4	735,5	<0,01
Самооцінка особистісного зростання в професії	менеджер	102,3	кухар-кондитер	70,4	2436,5	<0,01
Самооцінка особистісного зростання в професії	продавець	69,5	кухар-кондитер	54,9	1287,0	<0,05
Самооцінка особистісного зростання в професії	медичний представник	42,5	програміст	28,6	389,0	<0,01
Самооцінка особистісного зростання в професії	медичний представник	52,4	продавець	36,5	597,5	<0,01
Самооцінка особистісного зростання в професії	медичний представник	44,9	слідчий поліції	31,0	455,0	<0,01
Самопривязаність в професії	інженер	40,3	маркетолог	29,0	386,5	<0,05
Самопривязаність в професії	кухар-кондитер	61,4	маркетолог	41,6	824,5	<0,01
Самопривязаність в професії	інженер	80,3	менеджер	64,7	1309,0	<0,05
Самопривязаність в професії	кухар-кондитер	102,8	менеджер	79,1	2790,0	<0,01
Самопривязаність в професії	інженер	40,6	програміст	23,9	245,0	<0,01
Самопривязаність в професії	кухар-кондитер	61,3	програміст	33,3	536,5	<0,01
Самопривязаність в професії	менеджер	72,6	програміст	50,6	1073,5	<0,01
Самопривязаність в професії	продавець	43,2	програміст	32,8	520,5	<0,05
Самопривязаність в професії	інженер	46,9	продавець	35,0	530,5	<0,05
Самопривязаність в професії	кухар-кондитер	68,2	продавець	48,2	1135,5	<0,01
Самопривязаність в професії	кухар-кондитер	60,4	слідчий поліції	43,5	893,5	<0,01
Економічний оптимізм / песимізм	маркетолог	39,2	економіст	28,3	378,5	<0,05
Економічний оптимізм / песимізм	маркетолог	41,1	інженер	27,5	347,0	<0,01
Економічний оптимізм / песимізм	маркетолог	45,9	медичний представник	32,2	460,0	<0,01
Економічний оптимізм / песимізм	маркетолог	83,7	менеджер	64,7	1304,0	<0,05
Економічний оптимізм / песимізм	маркетолог	59,9	підсобний робітник	36,3	457,0	<0,01
Економічний оптимізм / песимізм	менеджер	87,7	підсобний робітник	64,1	1987,5	<0,01
Економічний оптимізм / песимізм	програміст	51,1	підсобний робітник	39,3	618,5	<0,05
Економічний оптимізм / песимізм	продавець	57,8	підсобний робітник	45,3	952,0	<0,05
Економічний оптимізм / песимізм	маркетолог	48,5	продавець	35,3	542,0	<0,05
Поточний добробут сім'ї	маркетолог	52,4	підсобний робітник	41,1	721,5	<0,05
Суб'єктивна адекватність доходу	архітектор	36,7	економіст	26,6	323,5	<0,05
Суб'єктивна адекватність доходу	маркетолог	38,8	економіст	28,8	393,0	<0,05
Суб'єктивна адекватність доходу	менеджер	72,8	економіст	52,5	1151,5	<0,01
Суб'єктивна адекватність доходу	архітектор	50,6	підсобний робітник	38,9	596,5	<0,05

Суб'єктивна адекватність доходу	маркетолог	53,5	підсобний робітник	40,4	681,0	<0,05
Суб'єктивна адекватність доходу	менеджер	87,2	підсобний робітник	65,1	2039,0	<0,01
Фінансова депривованність	медичний представник	42,1	інженер	31,9	490,0	<0,05
Фінансова депривованність	медичний представник	43,9	маркетолог	32,2	496,5	<0,05
Фінансова депривованність	медичний представник	41,7	програміст	29,6	422,0	<0,05
Фінансова депривованність	медичний представник	55,1	продавець	34,1	489,0	<0,01
Фінансова депривованність	менеджер	81,5	продавець	60,5	1699,5	<0,01
Процес	архітектор	52,0	підсобний робітник	38,1	554,5	<0,05
Процес	інженер	52,1	підсобний робітник	40,0	657,0	<0,05
Процес	менеджер	90,9	підсобний робітник	58,1	1656,5	<0,01
Процес	менеджер	74,8	слідчий поліції	53,8	1254,0	<0,01
Результат	архітектор	54,7	підсобний робітник	36,6	473,5	<0,01
Результат	економіст	54,2	підсобний робітник	38,1	552,5	<0,01
Результат	інженер	59,0	підсобний робітник	35,8	428,5	<0,01
Результат	маркетолог	54,2	підсобний робітник	40,0	658,0	<0,05
Результат	менеджер	93,2	підсобний робітник	53,8	1420,0	<0,01
Результат	продавець	57,7	підсобний робітник	45,4	958,5	<0,05
Результат	інженер	47,0	продавець	35,0	529,0	<0,05
Результат	менеджер	81,3	продавець	60,8	1717,5	<0,01
Цілі	інженер	37,9	економіст	28,0	366,5	<0,05
Цілі	менеджер	73,3	економіст	51,1	1107,5	<0,01
Цілі	інженер	57,1	підсобний робітник	37,0	493,0	<0,01
Цілі	маркетолог	53,8	підсобний робітник	40,2	671,0	<0,05
Цілі	менеджер	92,7	підсобний робітник	54,8	1471,0	<0,01
Цілі	програміст	53,1	підсобний робітник	38,1	556,5	<0,01
Цілі	інженер	47,5	продавець	34,7	513,0	<0,05
Цілі	менеджер	83,3	продавець	56,4	1511,0	<0,01
Цілі	інженер	39,7	слідчий поліції	29,6	407,5	<0,05
Цілі	менеджер	75,0	слідчий поліції	53,2	1232,0	<0,01
Емоційне прийняття	менеджер	71,2	програміст	55,1	1211,5	<0,05
Соціальна дистантність	підсобний робітник	49,8	архітектор	30,5	451,0	<0,01
Соціальна дистантність	програміст	35,5	архітектор	26,4	326,0	<0,05
Соціальна дистантність	підсобний робітник	48,7	економіст	35,9	622,0	<0,05
Соціальна дистантність	підсобний робітник	48,6	інженер	37,6	680,5	<0,05
Соціальна дистантність	економіст	39,2	маркетолог	29,3	395,0	<0,05
Соціальна дистантність	інженер	39,9	маркетолог	29,4	399,0	<0,05
Соціальна дистантність	підсобний робітник	54,2	маркетолог	31,9	485,0	<0,01
Соціальна дистантність	програміст	40,1	маркетолог	27,6	337,0	<0,01
Соціальна дистантність	підсобний робітник	98,3	менеджер	69,5	1797,0	<0,01
Соціальна помітність	інженер	63,1	кухар-кондитер	50,0	922,0	<0,05
Соціальна помітність	менеджер	99,4	кухар-кондитер	74,5	2738,5	<0,01
Соціальна помітність	інженер	51,8	підсобний робітник	40,1	666,5	<0,05
Соціальна помітність	менеджер	88,0	підсобний робітник	63,7	1962,0	<0,01
Соціальна помітність	інженер	38,4	програміст	26,2	317,0	<0,01
Соціальна помітність	маркетолог	38,3	програміст	28,1	376,0	<0,05
Соціальна помітність	менеджер	74,1	програміст	45,7	920,5	<0,01
Соціальна помітність	менеджер	80,7	продавець	62,2	1779,0	<0,05
Соціальне схвалення	маркетолог	52,3	підсобний робітник	41,2	725,5	<0,05
Соціальне схвалення	менеджер	87,8	підсобний робітник	64,1	1983,0	<0,01
Соціальне схвалення	менеджер	72,0	програміст	52,7	1138,0	<0,05
Ставлення інших	інженер	63,2	кухар-кондитер	49,9	916,5	<0,05
Ставлення інших	медичний представник	74,4	кухар-кондитер	48,9	845,5	<0,01
Ставлення інших	менеджер	101,5	кухар-кондитер	71,7	2528,0	<0,01
Ставлення інших	медичний представник	43,6	маркетолог	32,5	508,5	<0,05
Ставлення інших	медичний представник	58,9	підсобний робітник	40,7	700,5	<0,01
Ставлення інших	менеджер	86,5	підсобний робітник	66,5	2117,0	<0,01
Ставлення інших	медичний представник	42,9	програміст	28,1	374,0	<0,01
Ставлення інших	менеджер	71,9	програміст	52,9	1143,5	<0,05
Ставлення інших	медичний представник	51,5	продавець	37,3	634,0	<0,01
Ставлення інших	менеджер	79,6	продавець	64,6	1891,5	<0,05
Ставлення інших	медичний представник	46,5	слідчий поліції	29,1	389,0	<0,01
Ставлення інших	менеджер	75,5	слідчий поліції	51,8	1182,5	<0,01
Задоволеність колективом	медичний представник	42,3	економіст	30,3	440,0	<0,05
Задоволеність колективом	менеджер	72,0	економіст	55,3	1241,0	<0,05
Задоволеність колективом	архітектор	64,7	кухар-кондитер	47,6	745,5	<0,01
Задоволеність колективом	медичний представник	73,2	кухар-кондитер	49,6	896,0	<0,01
Задоволеність колективом	менеджер	101,4	кухар-кондитер	71,8	2538,5	<0,01
Задоволеність колективом	медичний представник	55,5	підсобний робітник	43,3	842,5	<0,05
Задоволеність колективом	медичний представник	43,8	слідчий поліції	32,3	502,0	<0,05
Задоволеність колективом	менеджер	73,5	слідчий поліції	57,8	1394,5	<0,05
Задоволеність організацією праці	архітектор	38,9	економіст	24,5	257,0	<0,01
Задоволеність організацією праці	маркетолог	40,9	економіст	26,5	319,0	<0,01
Задоволеність організацією праці	медичний представник	45,8	економіст	25,7	294,5	<0,01
Задоволеність організацією праці	програміст	37,1	економіст	27,1	337,5	<0,05
Задоволеність організацією праці	архітектор	45,3	інспектор поліції	24,9	217,5	<0,01
Задоволеність організацією праці	маркетолог	47,7	інспектор поліції	25,9	254,5	<0,01
Задоволеність організацією праці	медичний представник	52,7	інспектор поліції	24,9	217,5	<0,01
Задоволеність організацією праці	менеджер	78,5	інспектор поліції	48,2	1080,5	<0,01
Задоволеність організацією праці	підсобний робітник	51,9	інспектор поліції	38,5	720,0	<0,05

Задоволеність організацією праці	програміст	44,0	інспектор поліції	26,6	279,5	<0,01
Задоволеність організацією праці	архітектор	79,9	менеджер	63,3	1159,0	<0,05
Задоволеність організацією праці	медичний представник	89,1	менеджер	65,9	1430,5	<0,01
Задоволеність організацією праці	архітектор	55,5	підсобний робітник	36,2	451,0	<0,01
Задоволеність організацією праці	маркетолог	57,4	підсобний робітник	37,9	544,5	<0,01
Задоволеність організацією праці	медичний представник	63,8	підсобний робітник	37,1	499,5	<0,01
Задоволеність організацією праці	менеджер	85,5	підсобний робітник	68,4	2220,0	<0,05
Задоволеність організацією праці	програміст	52,5	підсобний робітник	38,4	572,5	<0,05
Задоволеність процесом і змістом роботи	медичний представник	41,7	економіст	31,0	462,5	<0,05
Задоволеність процесом і змістом роботи	менеджер	72,4	економіст	53,8	1194,5	<0,05
Задоволеність процесом і змістом роботи	архітектор	66,1	кухар-кондитер	47,0	701,0	<0,01
Задоволеність процесом і змістом роботи	інженер	64,5	кухар-кондитер	49,3	874,5	<0,05
Задоволеність процесом і змістом роботи	маркетолог	68,3	кухар-кондитер	48,7	828,0	<0,01
Задоволеність процесом і змістом роботи	медичний представник	72,6	кухар-кондитер	49,9	918,5	<0,01
Задоволеність процесом і змістом роботи	менеджер	102,7	кухар-кондитер	69,9	2400,0	<0,01
Задоволеність процесом і змістом роботи	архітектор	53,5	підсобний робітник	37,3	511,5	<0,01
Задоволеність процесом і змістом роботи	інженер	52,9	підсобний робітник	39,5	631,5	<0,05
Задоволеність процесом і змістом роботи	маркетолог	56,0	підсобний робітник	38,9	596,5	<0,01
Задоволеність процесом і змістом роботи	медичний представник	60,3	підсобний робітник	39,7	645,0	<0,01
Задоволеність процесом і змістом роботи	менеджер	90,5	підсобний робітник	58,9	1697,5	<0,01
Задоволеність процесом і змістом роботи	менеджер	71,2	програміст	55,2	1215,0	<0,05
Надія	менеджер	72,1	економіст	54,8	1224,0	<0,05
Надія	економіст	62,9	кухар-кондитер	49,4	883,5	<0,05
Надія	інженер	67,4	кухар-кондитер	48,0	777,5	<0,01
Надія	маркетолог	69,7	кухар-кондитер	48,1	781,0	<0,01
Надія	менеджер	105,1	кухар-кондитер	66,5	2149,0	<0,01
Надія	інженер	53,4	підсобний робітник	39,2	613,5	<0,05
Надія	маркетолог	55,5	підсобний робітник	39,1	612,5	<0,01
Надія	менеджер	90,5	підсобний робітник	58,9	1700,5	<0,01
Надія	менеджер	71,5	програміст	54,3	1188,0	<0,05
Психологічна стійкість	інженер	71,4	кухар-кондитер	46,3	647,5	<0,01
Психологічна стійкість	маркетолог	76,8	кухар-кондитер	44,7	533,5	<0,01
Психологічна стійкість	менеджер	109,0	кухар-кондитер	61,2	1756,5	<0,01
Психологічна стійкість	програміст	65,9	кухар-кондитер	47,6	747,0	<0,01
Самоефективність	маркетолог	40,5	економіст	26,9	334,0	<0,01
Самоефективність	менеджер	74,0	економіст	48,6	1026,0	<0,01
Самоефективність	інженер	53,4	підсобний робітник	39,2	614,5	<0,05
Самоефективність	маркетолог	59,5	підсобний робітник	36,6	472,0	<0,01
Самоефективність	менеджер	93,0	підсобний робітник	54,3	1444,5	<0,01
Самоефективність	маркетолог	37,9	програміст	28,5	388,5	<0,05
Самоефективність	менеджер	71,5	програміст	54,2	1183,5	<0,05
Енергійність	медичний представник	41,0	архітектор	29,2	411,0	<0,05
Енергійність	медичний представник	45,6	інженер	27,5	345,0	<0,01
Енергійність	архітектор	43,1	інспектор поліції	26,6	281,0	<0,01
Енергійність	інженер	42,0	інспектор поліції	29,7	396,5	<0,05
Енергійність	маркетолог	44,3	інспектор поліції	29,1	374,5	<0,01
Енергійність	медичний представник	52,5	інспектор поліції	25,1	226,0	<0,01
Енергійність	менеджер	80,7	інспектор поліції	42,2	856,5	<0,01
Енергійність	програміст	43,0	інспектор поліції	27,4	311,5	<0,01
Енергійність	продавець	48,0	інспектор поліції	34,6	577,5	<0,05
Енергійність	архітектор	64,2	кухар-кондитер	47,8	758,5	<0,05
Енергійність	маркетолог	64,0	кухар-кондитер	50,7	979,5	<0,05
Енергійність	медичний представник	77,7	кухар-кондитер	47,1	711,5	<0,01
Енергійність	менеджер	102,2	кухар-кондитер	70,6	2451,5	<0,01
Енергійність	медичний представник	44,7	маркетолог	31,3	464,5	<0,01
Енергійність	медичний представник	86,5	менеджер	66,9	1537,5	<0,05
Енергійність	архітектор	55,7	підсобний робітник	36,1	444,5	<0,01
Енергійність	інженер	53,9	підсобний робітник	38,9	597,5	<0,01
Енергійність	маркетолог	56,2	підсобний робітник	38,7	586,5	<0,01
Енергійність	медичний представник	66,4	підсобний робітник	35,1	392,5	<0,01
Енергійність	менеджер	93,6	підсобний робітник	53,1	1379,0	<0,01
Енергійність	програміст	55,1	підсобний робітник	37,0	494,5	<0,01
Енергійність	продавець	59,2	підсобний робітник	44,2	890,0	<0,01
Енергійність	медичний представник	43,6	програміст	27,1	344,5	<0,01
Енергійність	медичний представник	55,3	продавець	34,0	481,0	<0,01
Енергійність	менеджер	80,5	продавець	62,7	1801,0	<0,05
Енергійність	архітектор	40,4	слідчий поліції	26,7	304,0	<0,01
Енергійність	інженер	39,7	слідчий поліції	29,6	405,0	<0,05
Енергійність	маркетолог	41,8	слідчий поліції	29,2	391,5	<0,01
Енергійність	медичний представник	49,2	слідчий поліції	25,9	277,0	<0,01
Енергійність	менеджер	78,0	слідчий поліції	44,4	923,5	<0,01
Енергійність	програміст	40,3	слідчий поліції	27,5	331,0	<0,01
Енергійність	продавець	45,6	слідчий поліції	34,9	593,0	<0,05
Ентузіазм	архітектор	37,7	економіст	25,7	295,5	<0,01
Ентузіазм	маркетолог	38,9	економіст	28,7	389,5	<0,05
Ентузіазм	медичний представник	46,5	економіст	24,8	265,0	<0,01
Ентузіазм	менеджер	74,5	економіст	47,0	975,5	<0,01
Ентузіазм	програміст	36,9	економіст	27,3	345,0	<0,05
Ентузіазм	медичний представник	43,6	інженер	30,0	427,5	<0,01

Ентузіазм	архітектор	42,2	інспектор поліції	27,4	310,5	<0,01
Ентузіазм	інженер	42,0	інспектор поліції	29,7	397,5	<0,05
Ентузіазм	маркетолог	44,0	інспектор поліції	29,4	384,5	<0,01
Ентузіазм	медичний представник	52,1	інспектор поліції	25,5	241,5	<0,01
Ентузіазм	менеджер	79,9	інспектор поліції	44,4	938,0	<0,01
Ентузіазм	програміст	41,8	інспектор поліції	28,4	348,5	<0,01
Ентузіазм	продавець	48,3	інспектор поліції	34,2	561,0	<0,01
Ентузіазм	архітектор	66,0	кухар-кондитер	47,0	704,5	<0,01
Ентузіазм	інженер	62,9	кухар-кондитер	50,0	927,0	<0,05
Ентузіазм	маркетолог	65,4	кухар-кондитер	50,1	930,0	<0,05
Ентузіазм	медичний представник	78,4	кухар-кондитер	46,7	681,0	<0,01
Ентузіазм	менеджер	103,2	кухар-кондитер	69,2	2345,5	<0,01
Ентузіазм	програміст	63,8	кухар-кондитер	48,5	811,5	<0,05
Ентузіазм	архітектор	55,1	підсобний робітник	36,4	462,5	<0,01
Ентузіазм	інженер	54,5	підсобний робітник	38,5	577,0	<0,01
Ентузіазм	маркетолог	56,5	підсобний робітник	38,5	578,5	<0,01
Ентузіазм	медичний представник	66,3	підсобний робітник	35,2	396,0	<0,01
Ентузіазм	менеджер	93,6	підсобний робітник	53,2	1385,5	<0,01
Ентузіазм	програміст	54,9	підсобний робітник	37,1	498,5	<0,01
Ентузіазм	продавець	61,5	підсобний робітник	42,2	780,5	<0,01
Ентузіазм	архітектор	44,7	продавець	34,5	505,5	<0,05
Ентузіазм	медичний представник	55,6	продавець	33,7	469,0	<0,01
Ентузіазм	менеджер	81,1	продавець	61,4	1744,0	<0,01
Ентузіазм	медичний представник	46,9	слідчий поліції	28,6	372,0	<0,01
Ентузіазм	менеджер	74,9	слідчий поліції	53,6	1244,5	<0,01
Поглиненість роботою	медичний представник	43,0	інженер	30,6	450,0	<0,05
Поглиненість роботою	інженер	42,4	інспектор поліції	29,4	384,5	<0,01
Поглиненість роботою	маркетолог	46,5	інспектор поліції	27,0	297,0	<0,01
Поглиненість роботою	медичний представник	51,2	інспектор поліції	26,5	278,0	<0,01
Поглиненість роботою	менеджер	80,7	інспектор поліції	42,1	854,0	<0,01
Поглиненість роботою	програміст	43,0	інспектор поліції	27,4	309,0	<0,01
Поглиненість роботою	продавець	49,7	інспектор поліції	32,5	497,5	<0,01
Поглиненість роботою	маркетолог	66,2	кухар-кондитер	49,7	904,0	<0,05
Поглиненість роботою	медичний представник	73,1	кухар-кондитер	49,6	898,0	<0,01
Поглиненість роботою	менеджер	100,9	кухар-кондитер	72,5	2588,5	<0,01
Поглиненість роботою	програміст	62,5	кухар-кондитер	49,0	853,5	<0,05
Поглиненість роботою	інженер	53,6	підсобний робітник	39,0	606,0	<0,01
Поглиненість роботою	маркетолог	59,3	підсобний робітник	36,7	478,5	<0,01
Поглиненість роботою	медичний представник	64,7	підсобний робітник	36,4	462,0	<0,01
Поглиненість роботою	менеджер	93,5	підсобний робітник	53,3	1393,5	<0,01
Поглиненість роботою	програміст	54,9	підсобний робітник	37,1	500,5	<0,01
Поглиненість роботою	продавець	61,7	підсобний робітник	42,0	772,0	<0,01
Поглиненість роботою	медичний представник	50,8	продавець	37,9	664,0	<0,05
Поглиненість роботою	маркетолог	42,8	слідчий поліції	28,2	356,5	<0,01
Поглиненість роботою	медичний представник	47,8	слідчий поліції	27,7	338,0	<0,01
Поглиненість роботою	менеджер	77,4	слідчий поліції	46,4	993,5	<0,01
Поглиненість роботою	програміст	39,9	слідчий поліції	27,8	344,5	<0,05
Поглиненість роботою	продавець	46,6	слідчий поліції	33,6	547,0	<0,05

p. – Асимптотична значущість (двохстороння).

Додаток И

Кореляція 50-ти шкал з ПСБ загалом по вибірці

Кореляція 50-ти відібраних для аналізу шкал з ПСБ (N=552)	Rs
Професійна благополуччя (ПСБ)	1
Ентузіазм (UWES F2)	,587**
Енергійність (UWES F1)	,544**
Задоволеність процесом і змістом роботи (JSS F1)	,519**
Інтегрована мотивація (ОПМ F2)	,508**
Внутрішня мотивація (ОПМ F1)	,502**
Надія (PsyCap F2)	,490**
Оцінка результатів професійної діяльності (ПЗО F6)	,484**
Професійні цілі (МОПБ F1)	,483**
Поглиненість роботою (UWES F3)	,481**
Цілі (СЖО F1)	,468**
Результат (СЖО F3)	,456**
Ідентифікована мотивація (ОПМ F3)	,455**
Задоволеність організацією праці (JSS F4)	,449**
Самоставлення (ПЗО F8)	,446**
Задоволеність реалізацією професійного потенціалу (ПЗО F1)	,442**
Належність до професійного співтовариства (ПЗО F2)	,441**
Самооцінка особистісного зростання в професії (ПСО F2 2)	,434**
Професійний авторитет (ПЗО F5)	,432**
Задоволеність колективом (JSS F2)	,430**
Професійне зростання (МОПБ F2)	,426**
Задоволеність рівнем компетентності (МОПБ F3)	,420**
Внутрішня конфліктність профсамоставлення (ПСО F3 1)	-,420**
Задоволеність професійними досягненнями (МОПБ F4)	,419**
Ставлення інших (ПЗО F7)	,409**
Процес (СЖО F2)	,404**
Економічний оптимізм / песимізм (СЕБ F1)	,395**
Переживання професійної затребуваності (ПЗО F3)	,394**
Фінансова депривованість (стача / не стача грошей) (СЕБ F4)	,388**
Задоволеність керівництвом (JSS F3)	,383**
Професійна компетентність (ПЗО F4)	,381**
Самоефективність (PsyCap F1)	,377**
Амотивація (ОПМ F6)	-,359**
Соціальна помітність (ССБ F1)	,358**
Позитивні стосунки в колективі (МОПБ F5)	,350**
Локус контролю - Життя (СЖО F5)	,335**
Самокерівництво в професії (ПСО F2 1)	,329**
Поточний добробут сім'ї (СЕБ F3)	,329**
Соціальна дистантність (ССБ F2)	-,328**
Екстернальна мотивація (ОПМ F5)	-,312**
Суб'єктивна адекватність доходу (СЕБ F2)	,302**
Психологічна стійкість (PsyCap F3)	,298**
Емоційне прийняття (ССБ F3)	,294**
Соціальне схвалення (ССБ F4)	,288**
Задоволеність заробітною платою (JSS F5)	,272**
Самовпевненість в професії (ПСО F1 1)	,263**
Самопривязаність в професії (ПСО F1 2)	,195**
Самозвинувачення в професії (ПСО F3 2)	-,185**
Позитивні соц. Судження (ССБ F5)	,171**
Інтроєцировать мотивація (ОПМ F4)	-,108*
Економічна тривожність (відсутність / наявність фінансового стресу) (СЕБ F5)	-0,036

** . Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння). Rs. - вибірковий коефіцієнт рангової кореляції Спірмена («Ро» or «rs»). N. Кількість досліджуваних

Додаток І

Кореляції 50-ти шкал з ПСБ в професійних групах

Шкали	медичний представник	архітектор	менеджер	маркетолог	програміст	інженер	продавець	економіст	підсобний робітник	кухар- кондитер	слідчий поліції	інспектор поліції
Енергійність	.439**	.371**	.382**	.595**	.795**	.474**	.376*	0,295	.634**	.437**	.608**	.452**
Ентузіазм	.394*	.646**	.510**	.653**	.802**	.597**	.347*	.538**	.556**	.460**	.580**	.472**
Поглиненість роботою	.354*	0,29	.215*	.537**	.662**	.357**	.368*	0,337	.602**	.393**	.613**	.418**
Самоефективність	0,136	0,316	.350**	.524**	.735**	.572**	0,106	.530**	.594**	0,223	-0,026	-0,206
Надія	-0,028	0,304	.428**	.627**	.837**	.567**	0,257	.685**	.654**	.370**	0,242	0,07
Психологічна стійкість	0,003	0,196	.296**	.350*	.639**	.455**	0,117	0,342	0,251	.242*	0,183	-0,2
Задоволеність заробітною платою	.395*	0,27	.299**	0,236	0,121	0,227	0,005	0,292	0,107	-0,015	0,046	0,3
Цілі	0,192	0,338	.407**	.607**	.607**	.701**	.393**	.598**	.500**	0,056	.357*	0,088
Процес	0,242	.453*	.392**	.580**	.527**	.603**	0,181	0,316	.383**	0,147	.430**	0,022
Результат	0,222	.468**	.374**	.666**	.674**	.506**	.353*	.405*	.431**	0,201	0,218	0,045
Локус контролю - Життя	0,061	.416*	.378**	.573**	.568**	.587**	0,263	.507**	0,016	0,209	0,198	0,088
Задоволеність колективом	.463**	.364*	.357**	.731**	.777**	0,289	0,123	.409*	.326*	.349**	.437**	0,311
Задоволеність процесом і змістом роботи	.488**	.619**	.429**	.713**	.828**	.506**	0,2	.654**	.517**	.346**	.480**	0,203
Задоволеність керівництвом	0,197	0,335	.415**	.540**	.472**	.458**	0,181	.418*	0,104	0,183	0,301	0,298
Задоволеність організацією праці	.349*	.491**	.486**	.355*	.536**	0,307	0,13	.489**	.319*	0,152	0,191	.445**
Соціальна помітність	0,161	0,293	.345**	.497**	.542**	.437**	.295*	.367*	.341*	.310**	0,222	.354*
Соціальна дистантність	-0,168	-.375*	-.454**	-.344*	-.610**	-.461**	-0,136	-.417*	-.305*	-0,072	-0,248	-0,186
Емоційне прийняття	-0,096	-0,062	.286**	.387**	.741**	0,269	0,161	0,036	0,239	0,213	.386*	.333*
Соціальне схвалення	0,028	-0,2	.250*	.373*	.650**	0,286	0,278	0,172	.330*	0,173	0,199	0,197
Позитивні соц. Судження	0,281	-0,218	.261**	0,221	0,168	-0,054	0,241	0,127	0,134	0,184	0,104	0,205
Внутрішня мотивація	.409**	.461*	.505**	.627**	.779**	.490**	.358**	.535**	0,155	.358**	.509**	.327*
Інтегрована мотивація	.496**	.508**	.531**	.528**	.783**	.539**	0,228	.606**	0,188	.339**	.469**	.375*
Ідентифікована мотивація	.432**	.458*	.527**	.579**	.624**	.543**	0,285	.586**	0,082	.336**	0,324	0,236
Інтроєктована мотивація	0,156	-0,124	-0,094	-0,243	-0,278	-.397**	0,008	-0,223	0,001	0,127	0,186	0,206
Екстернальна мотивація	0,046	-0,284	-.383**	-.444**	-.526**	-.555**	-.326*	-.481**	-.460**	0,025	-0,299	0,138
Амотивація	-0,184	-0,336	-.298**	-.580**	-.704**	-.586**	-0,218	-.586**	-.424**	0,013	-.519**	-0,111
Задоволеність реалізацією професійного потенціалу	0,251	.434*	.521**	.666**	.486**	.589**	.355*	.405*	.389**	.335**	0,227	.351*
Належність до професійного співтовариства	.514**	.378*	.498**	.650**	.751**	.512**	0,233	0,266	.343*	.317**	0,253	0,318
Переживання професійної затребуваності	0,277	.526**	.524**	.557**	.478**	.632**	.300*	.474**	0,221	0,081	0,25	0,107
Професійна компетентність	.330*	.461*	.426**	.566**	.461**	.501**	.331*	0,255	.333*	.318**	0,019	-0,059
Професійний авторитет	.397**	.382*	.509**	.654**	.575**	.543**	0,279	0,233	.456**	.238*	0,032	0,315
Оцінка результатів професійної діяльності	.430**	.462*	.555**	.670**	.756**	.681**	0,276	0,288	.300*	.326**	0,315	0,298
Ставлення інших	.618**	0,275	.472**	.581**	.498**	.544**	.358*	0,252	.269*	.246*	0,087	0,256
Самоставлення	.361*	.412*	.509**	.579**	.681**	.600**	.311*	.359*	0,189	0,218	0,279	0,011
Самовпевненість в професії	.356*	0,046	.332**	.428*	.644**	.478**	.297*	-0,163	0,044	.246*	0,184	0,08
Самоприв'язаність в професії	0,072	0,086	.297**	.408*	.484**	.380*	.325*	0,043	0,2	.247*	0,12	0,069
Самокерівництво в професії	0,257	0,109	.233*	.607**	.690**	.362*	0,271	0,293	.284*	0,154	0,24	0,025
Самооцінка особистісного зростання в професії	.342*	.432*	.443**	.523**	.644**	0,264	.415**	.465**	0,246	.268*	.377*	0,314
Внутрішня конфліктність профсамоставлення	-0,213	-.462*	-.507**	-.671**	-.670**	-.463**	-0,277	-.456**	-0,198	-0,03	-.390*	-0,115
Самозвинувачення в професії	-0,147	-0,127	-.357**	-.339*	-0,234	-.393*	-0,107	-0,07	-.289*	0,201	-0,116	0,028
Професійні цілі	.450**	0,339	.433**	.541**	.805**	.641**	0,267	.572**	.430**	.318**	.451**	0,038
Професійне зростання	.363*	0,143	.336**	.643**	.749**	.638**	0,095	.383*	.267*	.246*	0,319	0,014
Задоволеність рівнем компетентності	.448**	0,324	.582**	.523**	.747**	.405*	0,273	.398*	0,157	0,088	0,212	0,226
Задоволеність професійними досягненнями	0,182	0,143	.465**	.520**	.711**	.730**	.374*	.389*	0,087	0,077	.356*	-0,05
Позитивні стосунки в колективі	.312*	0,249	.354**	0,119	.533**	.439*	0,136	.448*	0,215	0,216	0,127	0,28
Економічний оптимізм / песимізм	-0,14	-0,239	.454**	.515**	.559**	.423*	.313*	.472**	.415**	0,155	0,305	0,235
Суб'єктивна адекватність доходу	0,104	.372*	.403**	.424*	.519**	0,315	.335*	.379**	.349**	-0,023	-0,017	0,059
Поточний добробут сім'ї	-0,02	-0,097	.313**	.416*	.664**	.427**	.363*	.402*	.350**	0,069	0,146	0,254
Фінансова депривованість	.411**	0,143	.338**	.529**	.651**	.629**	.296*	0,291	0,164	0,03	0,203	0,026
Економічна тривожність	-0,051	-0,321	-0,13	0,241	0,039	.519**	0,19	0,08	-0,239	-0,126	-0,142	0,193

*. Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння). **. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння). Rs. - коефіцієнт рангової кореляції Спірмена.

Додаток К

Порівняння коефіцієнтів кореляції 50-ти шкал з ПСБ в професійних групах

Група 1	Rs	Група 2	Rs	шкала	Z	p
економіст	0,69	кухар-кондитер	0,37	Надія	2,042	<0,05
інженер	0,73	економіст	0,39	Задоволеність професійними досягненнями	1,990	<0,05
інженер	0,64	кухар-кондитер	0,25	Професійне зростання	2,313	<0,05
інженер	0,64	кухар-кондитер	0,32	Професійні цілі	1,977	<0,05
інженер	0,68	кухар-кондитер	0,33	Оцінка результатів професійної діяльності	2,262	<0,05
інженер	0,70	менеджер	0,41	Цілі	2,100	<0,05
інженер	0,73	менеджер	0,47	Задоволеність професійними досягненнями	2,042	<0,05
інженер	0,64	підсобний робітник	0,27	Професійне зростання	2,099	<0,05
інженер	0,68	підсобний робітник	0,30	Оцінка результатів професійної діяльності	2,274	<0,05
інженер	0,73	продавець	0,37	Задоволеність професійними досягненнями	2,252	<0,05
інженер	0,73	слідчий поліції	0,36	Задоволеність професійними досягненнями	2,190	<0,05
кухар-кондитер	0,24	менеджер	0,51	Професійний авторитет	-2,054	<0,05
маркетолог	0,64	кухар-кондитер	0,25	Професійне зростання	2,405	<0,05
маркетолог	0,65	кухар-кондитер	0,32	Належність до професійного співтовариства	2,099	<0,05
маркетолог	0,65	кухар-кондитер	0,24	Професійний авторитет	2,534	<0,05
маркетолог	0,67	кухар-кондитер	0,34	Задоволеність реалізацією професійного потенціалу	2,137	<0,05
маркетолог	0,67	кухар-кондитер	0,33	Оцінка результатів професійної діяльності	2,219	<0,05
маркетолог	0,71	кухар-кондитер	0,35	Задоволеність процесом і змістом роботи	2,500	<0,05
маркетолог	0,73	кухар-кондитер	0,35	Задоволеність колективом	2,661	<0,01
маркетолог	0,61	менеджер	0,23	Самокерівництво в професії	2,298	<0,05
маркетолог	0,64	менеджер	0,34	Професійне зростання	2,037	<0,05
маркетолог	0,67	менеджер	0,37	Результат	2,021	<0,05
маркетолог	0,71	менеджер	0,43	Задоволеність процесом і змістом роботи	2,140	<0,05
маркетолог	0,73	менеджер	0,36	Задоволеність колективом	2,745	<0,01
медичний представник	0,62	кухар-кондитер	0,25	Ставлення інших	2,341	<0,05
медичний представник	0,62	підсобний робітник	0,27	Ставлення інших	2,090	<0,05
підсобний робітник	0,65	кухар-кондитер	0,37	Надія	2,158	<0,05
підсобний робітник	0,60	менеджер	0,22	Поглиненість роботою	2,795	<0,01
підсобний робітник	0,63	менеджер	0,38	Енергійність	2,022	<0,05
програміст	0,75	архітектор	0,38	Належність до професійного співтовариства	2,141	<0,05
програміст	0,78	архітектор	0,36	Задоволеність колективом	2,433	<0,05
програміст	0,78	архітектор	0,46	Внутрішня мотивація	2,018	<0,05
програміст	0,80	архітектор	0,37	Енергійність	2,578	<0,05
програміст	0,75	економіст	0,40	Задоволеність рівнем компетентності	2,056	<0,05
програміст	0,75	економіст	0,38	Професійне зростання	2,140	<0,05
програміст	0,78	економіст	0,41	Задоволеність колективом	2,277	<0,05
програміст	0,75	інженер	0,41	Задоволеність рівнем компетентності	2,042	<0,05
програміст	0,80	інженер	0,47	Енергійність	2,168	<0,05
програміст	0,83	інженер	0,51	Задоволеність процесом і змістом роботи	2,376	<0,05
програміст	0,84	інженер	0,57	Надія	2,162	<0,05
програміст	0,74	інспектор поліції	0,33	Емоційне прийняття	2,377	<0,05
програміст	0,78	інспектор поліції	0,33	Внутрішня мотивація	2,756	<0,01
програміст	0,78	інспектор поліції	0,38	Інтегрована мотивація	2,582	<0,01
програміст	0,80	інспектор поліції	0,45	Енергійність	2,342	<0,05
програміст	0,80	інспектор поліції	0,47	Ентузіазм	2,318	<0,05
програміст	0,75	медичний представник	0,36	Професійне зростання	2,370	<0,05
програміст	0,76	медичний представник	0,43	Оцінка результатів професійної діяльності	2,116	<0,05
програміст	0,78	медичний представник	0,46	Задоволеність колективом	2,155	<0,05
програміст	0,78	медичний представник	0,41	Внутрішня мотивація	2,443	<0,05
програміст	0,78	медичний представник	0,50	Інтегрована мотивація	2,044	<0,05
програміст	0,80	медичний представник	0,44	Енергійність	2,465	<0,05
програміст	0,80	медичний представник	0,39	Ентузіазм	2,761	<0,01
програміст	0,81	медичний представник	0,45	Професійні цілі	2,521	<0,05
програміст	0,83	медичний представник	0,49	Задоволеність процесом і змістом роботи	2,603	<0,01
програміст	-0,7	менеджер	-0,3	Амотивація	-2,656	<0,01
програміст	0,64	менеджер	0,30	Психологічна стійкість	2,111	<0,05
програміст	0,64	менеджер	0,33	Самовпевненість в професії	1,964	<0,05
програміст	0,65	менеджер	0,25	Соціальне схвалення	2,432	<0,05
програміст	0,65	менеджер	0,34	Фінансова депривованність	1,989	<0,05
програміст	0,66	менеджер	0,22	Поглиненість роботою	2,703	<0,01
програміст	0,66	менеджер	0,31	Поточний добробут сім'ї	2,227	<0,05
програміст	0,67	менеджер	0,37	Результат	1,988	<0,05

програміст	0,69	менеджер	0,23	Самокерівництво в професії	2,856	<0,01
програміст	0,74	менеджер	0,35	Самоефективність	2,685	<0,01
програміст	0,74	менеджер	0,29	Емоційне прийняття	3,080	<0,01
програміст	0,75	менеджер	0,34	Професійне зростання	2,905	<0,01
програміст	0,75	менеджер	0,50	Належність до професійного співтовариства	2,005	<0,05
програміст	0,78	менеджер	0,36	Задоволеність колективом	3,107	<0,01
програміст	0,78	менеджер	0,51	Внутрішня мотивація	2,277	<0,05
програміст	0,78	менеджер	0,53	Інтегрована мотивація	2,159	<0,05
програміст	0,80	менеджер	0,38	Енергійність	3,192	<0,01
програміст	0,80	менеджер	0,51	Ентузіазм	2,532	<0,05
програміст	0,81	менеджер	0,43	Професійні цілі	3,036	<0,01
програміст	0,83	менеджер	0,43	Задоволеність процесом і змістом роботи	3,382	<0,01
програміст	0,84	менеджер	0,43	Надія	3,525	<0,01
програміст	0,69	підсобний робітник	0,28	Самокерівництво в професії	2,372	<0,05
програміст	0,75	підсобний робітник	0,27	Професійне зростання	2,974	<0,01
програміст	0,75	підсобний робітник	0,34	Належність до професійного співтовариства	2,635	<0,01
програміст	0,76	підсобний робітник	0,30	Оцінка результатів професійної діяльності	2,889	<0,01
програміст	0,78	підсобний робітник	0,33	Задоволеність колективом	2,984	<0,01
програміст	0,80	підсобний робітник	0,56	Ентузіазм	2,036	<0,05
програміст	0,81	підсобний робітник	0,43	Професійні цілі	2,785	<0,01
програміст	0,83	підсобний робітник	0,52	Задоволеність процесом і змістом роботи	2,600	<0,01
програміст	0,68	продавець	0,31	Самоставлення	2,097	<0,05
програміст	0,71	продавець	0,37	Задоволеність професійними досягненнями	2,043	<0,05
програміст	0,78	продавець	0,36	Внутрішня мотивація	2,752	<0,01
програміст	0,80	продавець	0,38	Енергійність	2,839	<0,01
програміст	0,80	продавець	0,35	Ентузіазм	3,056	<0,01
програміст	0,71	слідчий поліції	0,36	Задоволеність професійними досягненнями	1,998	<0,05
програміст	0,74	слідчий поліції	0,39	Емоційне прийняття	2,108	<0,05
програміст	0,78	слідчий поліції	0,44	Задоволеність колективом	2,200	<0,05
програміст	0,78	слідчий поліції	0,47	Інтегрована мотивація	2,103	<0,05
програміст	0,81	слідчий поліції	0,45	Професійні цілі	2,422	<0,05
програміст	0,83	слідчий поліції	0,48	Задоволеність процесом і змістом роботи	2,546	<0,05
слідчий поліції	0,61	менеджер	0,22	Поглиненість роботою	2,439	<0,05

Z. – кількість стандарт. відхилень щодо середнього значення.

p. – ймовірність помилки при відхиленні нульової гіпотези.

Додаток Л

Чинників ПСБ різних професійних груп на основі 13-ти загальних показників

Професійні групи, моделі та предиктори ПСБ		Нестандартизовані коефіцієнти		Стандартизовані коефіцієнти	t	p
		Б	Стандартна помилка	Бета		
медичний представник	(Константа)	-2,189	0,723		-3,029	0,004
Модель: 1 чинник; R ² =0,274	Автономна мотивація	0,647	0,169	0,523	3,837	0,000
архітектор		-4,723	0,877		-5,386	0,000
Модель: 2 чинника; R ² =0,594	Автономна мотивація	0,364	0,142	0,367	2,569	0,016
	Професійна затребуваність особистості	0,016	0,004	0,516	3,617	0,001
менеджер	(Константа)	-4,775	0,684		-6,976	0,000
Модель: 4 чинника; R ² =0,421	Автономна мотивація	0,269	0,106	0,254	2,532	0,013
	Суб'єктивне економічне благополуччя	0,016	0,007	0,204	2,390	0,019
	Задоволеність працею	0,019	0,008	0,228	2,235	0,028
	Професійне самоставлення	0,012	0,006	0,174	1,816	0,072
маркетолог	(Константа)	-6,956	0,963		-7,22	0,000
Модель: 2 чинника; R ² =0,633	Задоволеність працею	0,047	0,018	0,423	2,576	0,015
	Професійне самоставлення	0,030	0,012	0,426	2,592	0,014
програміст	(Константа)	-5,65	0,575		-9,82	0,000
Модель: 2 чинника; R ² =0,787	Професійне психологічне благополуччя	0,196	0,032	0,643	6,122	0,000
	Суб'єктивне економічне благополуччя	0,025	0,007	0,351	3,342	0,002
інженер	(Константа)	-7,896	0,926		-8,528	0,000
Модель: 4 чинника; R ² =0,761	Професійна затребуваність особистості	0,014	0,005	0,390	2,527	0,017
	Професійне психологічне благополуччя	0,174	0,056	0,390	3,108	0,004
	Осмиленість життя	0,036	0,007	0,599	4,918	0,000
	Суб'єктивне соціальне благополуччя	-0,020	0,006	-0,471	-3,263	0,003
продавець	(Константа)	-2,599	0,619		-4,2	0,000
Модель: 2 чинника; R ² =0,299	Суб'єктивне економічне благополуччя	0,020	0,007	0,366	2,826	0,007
	Професійна залученість	0,100	0,037	0,349	2,690	0,010
економіст	(Константа)	-3,318	0,701		-4,733	0,000
Модель: 2 чинника; R ² =0,524	Автономна мотивація	0,401	0,138	0,455	2,907	0,007
	Задоволеність працею	0,029	0,013	0,359	2,291	0,029
підсобний робітник	(Константа)	-1,449	0,683		-2,123	0,039
Модель: 3 чинника; R ² =0,507	Суб'єктивне економічне благополуччя	0,017	0,007	0,237	2,383	0,021
	Професійна залученість	0,134	0,027	0,504	5,004	0,000
	Контрольована мотивація	-0,428	0,136	-0,315	-3,156	0,003
кухар-кондитер	(Константа)	-3,998	1,185		-3,373	0,001
Модель: 2 чинника; R ² =0,279	Професійне психологічне благополуччя	0,137	0,063	0,221	2,171	0,033
	Професійна залученість	0,109	0,024	0,453	4,462	0,000
слідчий поліції	(Константа)	-2,802	0,431		-6,496	0,000
Модель: 2 чинника; R ² =0,482	Професійна залученість	0,202	0,036	0,695	5,547	0,000
інспектор поліції	(Константа)	-2,277	0,476		-4,781	0,000
Модель: 5 чинників; R ² =0,239	Професійна залученість	0,142	0,043	0,489	3,314	0,002

а. Залежна змінна: ПСБ

Додаток М

Відмінності між групами 1 та 2 за середніми рангами шкал дослідження, за U-критерієм Манна-Уїтні

Фактор	Група 1	Середній ранг 1	Група 2	Середній ранг 2	U	p
Енергійність	Група 1	344,6	Група 2	198,9	17 909,5	<0,01
Ентузіазм	Група 1	350,3	Група 2	192,4	16 219,0	<0,01
Поглиненість у діяльність	Група 1	339,8	Група 2	204,4	19 331,5	<0,01
Самоефективність	Група 1	326,1	Група 2	220,0	23 349,0	<0,01
Надія	Група 1	339,8	Група 2	204,4	19 327,0	<0,01
Психологічна стійкість	Група 1	315,5	Група 2	232,1	26 466,5	<0,01
Задоволеність заробітною платою	Група 1	311,4	Група 2	236,7	27 661,0	<0,01
Цілі	Група 1	335,2	Група 2	209,6	20 656,0	<0,01
Процес	Група 1	322,9	Група 2	223,6	24 276,5	<0,01
Результат	Група 1	329,4	Група 2	216,2	22 365,0	<0,01
Локус контролю - Життя	Група 1	317,2	Група 2	230,1	25 962,5	<0,01
Задоволеність колективом	Група 1	327,9	Група 2	218,0	22 819,5	<0,01
Задоволеність процесом і змістом роботи	Група 1	339,9	Група 2	204,2	19 283,0	<0,01
Задоволеність керівництвом	Група 1	325,2	Група 2	221,0	23 595,0	<0,01
Задоволеність організацією праці	Група 1	335,1	Група 2	209,7	20 690,0	<0,01
Соціальна помітність	Група 1	319,4	Група 2	227,6	25 309,0	<0,01
Соціальна дистантність	Група 1	232,5	Група 2	326,7	24 983,5	<0,01
Емоційне прийняття	Група 1	317,0	Група 2	230,3	26 016,5	<0,01
Соціальне схвалення	Група 1	314,1	Група 2	233,7	26 872,5	<0,01
Внутрішня мотивація	Група 1	337,6	Група 2	206,9	19 970,0	<0,01
Інтегрована мотивація	Група 1	339,4	Група 2	204,8	19 435,5	<0,01
Ідентифікована мотивація	Група 1	332,9	Група 2	212,2	21 332,5	<0,01
Екстернальна мотивація	Група 1	237,3	Група 2	321,2	26 404,0	<0,01
Амотивація	Група 1	226,4	Група 2	333,6	23 204,5	<0,01
Задоволеність реалізацією професійного потенціалу	Група 1	327,9	Група 2	218,0	22 830,5	<0,01
Належність до професійного співтовариства	Група 1	327,3	Група 2	218,6	22 982,5	<0,01
Переживання професійної затребуваності	Група 1	327,0	Група 2	219,0	23 078,0	<0,01
Професійна компетентність	Група 1	324,0	Група 2	222,3	23 948,5	<0,01
Професійний авторитет	Група 1	328,7	Група 2	217,0	22 571,5	<0,01
Оцінка результатів професійної діяльності	Група 1	336,4	Група 2	208,3	20 331,5	<0,01
Ставлення інших	Група 1	328,8	Група 2	216,9	22 543,0	<0,01
Самоставлення	Група 1	334,0	Група 2	210,9	21 008,0	<0,01
Самовпевненість в професії	Група 1	308,0	Група 2	240,6	28 667,0	<0,01
Самокерівництво в професії	Група 1	317,9	Група 2	229,4	25 768,0	<0,01
Самооцінка особистісного зростання в професії	Група 1	329,2	Група 2	216,4	22 422,0	<0,01
Внутрішня конфліктність професійного самоставлення	Група 1	221,9	Група 2	338,8	21 858,5	<0,01
Професійні цілі	Група 1	340,8	Група 2	203,3	19 031,0	<0,01
Професійне зростання	Група 1	334,3	Група 2	210,6	20 928,0	<0,01
Задоволеність рівнем компетентності	Група 1	328,9	Група 2	216,9	22 535,5	<0,01
Задоволеність професійними досягненнями	Група 1	332,6	Група 2	212,6	21 436,5	<0,01
Позитивні стосунки в колективі	Група 1	326,4	Група 2	219,7	23 267,5	<0,01
Економічний оптимізм / песимізм	Група 1	328,6	Група 2	217,1	22 595,5	<0,01
Суб'єктивна адекватність доходу	Група 1	308,5	Група 2	240,1	28 532,5	<0,01
Поточний добробут сім'ї	Група 1	315,6	Група 2	232,0	26 440,0	<0,01

Фінансова депривованість	Група 1	326,1	Група 2	220,0	23 353,5	<0,01
Задоволеність життям	Група 1	308,2	Група 2	240,3	28 595,5	<0,01
Клімат у колективі	Група 1	319,7	Група 2	227,3	25 240,0	<0,01

p. Асимптотична значущість (двухстороння); U. U Манна-Уитни.

Додаток Н

Розподіл 47-ми шкал по 11-ти факторам в групі з високим рівнем ПСБ

Матриця факторних нагрузок	Факторний аналіз										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Соціальне схвалення (ССБ_F4)	1,01										
Соціальна помітність (ССБ_F1)	0,65										
Емоційне прийняття (ССБ_F3)	0,62										
Професійне зростання (МОПБ_F2)		0,818									
Професійні цілі (МОПБ_F1)		0,692									
Задоволеність професійними досягненнями (МОПБ_F4)		0,456									
Позитивні стосунки в колективі (МОПБ_F5)		0,351							0,321		
Задоволеність рівнем компетентності (МОПБ_F3)		0,34									
Самокерівництво в професії (ПСО_F2_1)											
Самооцінка особистісного зростання в професії (ПСО_F2_2)											
Енергійність (UWES_F1)			-0,894								
Поглиненість у діяльність (UWES_F3)			-0,893								
Ентузіазм (UWES_F2)			-0,715								
Професійний авторитет (ПЗО_F5)				0,778							
Задоволеність реалізацією професійного потенціалу (ПЗО_F1)				0,747						0,337	
Професійна компетентність (ПЗО_F4)				0,745							
Ставлення інших (ПЗО_F7)				0,685						-0,3	
Належність до професійного співтовариства (ПЗО_F2)				0,585							
Оцінка результатів професійної діяльності (ПЗО_F6)				0,495							-0,34
Самовпевненість в професії (ПСО_F1_1)				0,413							
Інтегрована мотивація (ОПМ_F2)					-0,855						
Ідентифікована мотивація (ОПМ_F3)					-0,831						
Внутрішня мотивація (ОПМ_F1)					-0,673						
Задоволеність процесом і змістом роботи (JSS_F1)						-0,893					
Задоволеність колективом (JSS_F2)						-0,787					
Результат (СЖО_F3)							0,83				
Процес (СЖО_F2)							0,785				
Цілі (СЖО_F1)							0,77				
Локус контролю - Життя (СЖО_F5)							0,759				
Задоволеність життям (SWLS)							0,307				
Самоефективність (PsyCap_F1)								-0,73			
Надія (PsyCap_F2)								-0,66			

Додаток О

Розподіл 47-ми шкал по 10-ти факторам в групі з низьким рівнем ПСБ

Матриця факторних нагрузок	Факторний аналіз									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Професійний авторитет (ПЗО_F5)	0,872									
Ставлення інших (ПЗО_F7)	0,701									
Належність до професійного співтовариства (ПЗО_F2)	0,564									
Професійна компетентність (ПЗО_F4)	0,562		-0,355							
Задоволеність реалізацією професійного потенціалу (ПЗО_F1)	0,56								-0,34	
Самовпевненість в професії (ПСО_F1_1)	0,416						0,35			
Самокерівництво в професії (ПСО_F2_1)	0,402									
Поглиненість у діяльність (UWES_F3)		0,918								
Енергійність (UWES_F1)		0,891								
Ентузіазм (UWES_F2)		0,613								
Внутрішня конфліктність професійного самоставлення (ПСО_F3_1)			0,818							
Переживання професійної затребуваності (ПЗО_F3)			-0,778							
Соціальна дистантність (ССБ_F2)			0,62							
Амотивація (ОПМ_F6)			0,597							
Самоставлення (ПЗО_F8)			-0,565							
Оцінка результатів професійної діяльності (ПЗО_F6)	0,43		-0,518							
Екстернальна мотивація (ОПМ_F5)			0,482							
Задоволеність професійними досягненнями (МОПБ_F4)			-0,438							
Задоволеність рівнем компетентності (МОПБ_F3)			-0,426							
Професійні цілі (МОПБ_F1)			-0,402							
Соціальне схвалення (ССБ_F4)				0,747						
Емоційне прийняття (ССБ_F3)				0,737						
Соціальна помітність (ССБ_F1)				0,496						
Задоволеність життям (SWLS)				0,345				0,31		
Задоволеність заробітною платою (JSS_F5)				-0,329						0,31
Задоволеність колективом (JSS_F2)					0,714					
Задоволеність процесом і змістом роботи (JSS_F1)					0,56					
Процес (СЖО_F2)						0,855				
Результат (СЖО_F3)						0,84				
Цілі (СЖО_F1)						0,793				
Локус контроло - Життя (СЖО_F5)						0,467				
Надія (PsyCap_F2)							0,74			
Самоефективність (PsyCap_F1)							0,71			

Психологічна стійкість (PsyCap_F3)							0,68			
Професійне зростання (МОПБ_F2)			-0,329				0,35			
Поточний добробут сім'ї (СЕБ_F3)								0,79		
Економічний оптимізм / песимізм (СЕБ_F1)								0,57		
Суб'єктивна адекватність доходу (СЕБ_F2)								0,52		
Фінансова депривованість (стаचा / не стаचा грошей) (СЕБ_F4)								0,49		
Інтегрована мотивація (ОПМ_F2)									-0,86	
Ідентифікована мотивація (ОПМ_F3)									-0,74	
Внутрішня мотивація (ОПМ_F1)									-0,62	
Самоцінка особистісного зростання в професії (ІСО_F2_2)										
Клімат у колективі (Climat)										0,62
Задоволеність керівництвом (JSS_F3)										0,62
Задоволеність організацією праці (JSS_F4)										0,56
Позитивні стосунки в колективі (МОПБ_F5)										0,36

Метод виділення факторів: метод максимального правдоподібності.

Метод обергання: облімін з нормалізацією Кайзера.

Обертання зійшлося за 16 ітерацій.

У фазі аналізу використовуються тільки спостереження, для яких Група за рівнем ПСБ = рівень ПСБ [-3; 0].

Додаток П

Список публікацій здобувача

1. Пахоль, Б. Є. (2017). Суб'єктивне та психологічне благополуччя: сучасні і класичні підходи, моделі та чинники. *Український психологічний журнал*, 1(3), 80–104.
2. Pakhol, B. E. (2017). Professional well-being an overview of key concepts and scientific research of the phenomenon. *Український психологічний журнал*, 2(4), 107–140.
3. Pakhol B. E. (2018). The structure of professional well-being: the definition of the phenomenon, factor structure and predictors. *Український психологічний журнал*, 3(9), 121–135.
4. Пахоль, Б. Є. (2019). Ієрархія чинників професійного благополуччя в різних професійних групах. *Український психологічний журнал*, 2(12), 131–146. [https://doi.org/10.17721/upj.2019.2\(12\).10](https://doi.org/10.17721/upj.2019.2(12).10)
5. Pakhol, B. E. (2020). A Features of professional well-being of representatives of different professional groups. *Tiltai*, 84(1), 1–18. <https://doi.org/10.15181/tbb.v84i2.2126>

Апробація результатів дисертації

Основні положення роботи викладено та обговорено на вітчизняних та міжнародних науково-практичних конференціях:

1. VII Міжнародній науково-практичній конференції «Особистість та її історія» (Ніжин, 16-17 листопада 2017 р., форма участі – публікація тез);
2. III Міжнародній науково-практичній конференції «Військова психологія у вимірах війни і миру: проблеми, досвід, перспективи» (Київ, 02-03 березня 2018 р., форма участі – публікація тез);
3. VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Особистість та її історія» (Ніжин, 30-31 жовтня 2018 р., форма участі - публікація тез);

4. IV Міжнародній науково-практичній конференції «Військова психологія у вимірах війни і миру: проблеми, досвід, перспективи» (Київ, 5-6 квітня 2019 р., форма участі - форма участі - публікація тез).

Додаток Р

Довідки про впровадження результатів дисертаційного дослідження



Київський обласний центр зайнятості
КНСВО-СВЯТОШИНСЬКИЙ РАЙОННИЙ ЦЕНТР ЗАЙНЯТОСТІ
 08131, с. Софіївська Борзнагівка, вул. Київська, 26, тел./факс (044)4063790, (04598)55072
 р/р 37177002706468, ДКСУ, м. Київ, МФО 820172, СДРІОУ 22201199,
 E-mail:ksv_rcz2@ukr.net

05.11.19 № 704

ДОВІДКА**про впровадження**

результатів дисертаційного дослідження

Пахоля Б.Е. на тему:

«Соціально-психологічні чинники професійного суб'єктивного благополуччя
 особистості»

на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук зі спеціальності 053
 (19.00.05) – соціальна психологія

Дані дисертаційного дослідження Пахоля Бориса Євгеновича щодо виокремлення соціально-психологічних чинників та структури професійного благополуччя, а також результати дослідження були використані для підготовки та проведення серії майстер-класів та тренінгів у процесі професійної перепідготовки безробітних.

Розуміння структури та чинників професійного благополуччя, а також дані індивідуальних звітів за різними методиками, було використано у практиці спеціалістів Кисво-Святошинського РЦЗ (на семінарах, індивідуальних та групових консультаціях) та надало можливість точніше усвідомити витoki переживання професійних криз у безробітних, а також поглибити зміст їх діагностичної і консультативної роботи при проведенні програм професійної реадптації, спрямованих на виявленні соціально-психологічних умов професійного благополуччя безробітних.

Також результати дисертаційної роботи використовувалися у практиці професійного відбору та професійної орієнтації безробітних, що надало змогу прискорити процес працевлаштування та їх подальшу адаптацію на робочому місці.

Директор

вик.
 тел.:



А.Іванов



Київський обласний центр зайнятості
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ МІСЬКРАЙОННИЙ ЦЕНТР ЗАЙНЯТОСТІ

09117, м. Біла Церква, вул. Ярослава Мудрого, 36, тел./факс: (04563) 5-00-79
 E-mail: czbe@ukr.net
 Код ЄДРПОУ 22199887

1964 06.11.2019

ДОВІДКА

про впровадження

результатів дисертаційного дослідження

Пахоля Б.Е. на тему:

«Соціально-психологічні чинники професійного суб'єктивного благополуччя
 особистості»

на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук зі спеціальності 053
 (19.00.05) – соціальна психологія

Дані дисертаційного дослідження Пахоля Бориса Євгеновича щодо виокремлення соціально-психологічних чинників та структури професійного благополуччя, а також результати дослідження були використані для підготовки та проведення серії майстер-класів та тренінгів у процесі професійної перепідготовки безробітних.

Розуміння структури та чинників професійного благополуччя, а також дані індивідуальних звітів за різними методиками, було використано у практиці спеціалістів Білоцерківського МРЦЗ (на семінарах, індивідуальних та групових консультаціях) та надало можливість точніше усвідомити витoki переживання професійних криз у безробітних, а також поглибити зміст їх діагностичної і консультаційної роботи при проведенні програм професійної реадaptaції, спрямованих на виявленні соціально-психологічних умов професійного благополуччя безробітних.

Також результати дисертаційної роботи використовувалися у практиці професійного відбору та професійної орієнтації безробітних, що надало змогу прискорити процес працевлаштування та їх подальшу адаптацію на робочому місці.



Володимир Бобрик



Вихідний №	428
№ 25	09 2020 р.

Товариство з обмеженою відповідальністю «КИЇВСЬКИЙ БКК»

Адреса: вул. Петра Чаадаєва, 7, м. Київ, Україна, 03148, тел. 0 800 50 50 15

Код ЄДРПОУ 40877052, IBAN UA60 3534 8900 0002 6006 5686 3400 1 в АТ "АСВІО БАНК" м. Чернівці
www.kyivbkk.com

Довідка

про впровадження результатів дисертаційного дослідження Пахоля Бориса Євгеновича на тему:

"Соціально-психологічні чинники професійного суб'єктивного благополуччя особистості" на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 053 (19.00.05) - соціальна психологія.

З грудня 2019 по квітень 2020 в рамках заходів щодо підвищення продуктивності праці і рівня професійного благополуччя працівників ТОВ «КИЇВСЬКИЙ БКК», було проведено емпіричне дослідження стану професійного благополуччя працівників підприємства, під керівництвом Пахоля Бориса Євгеновича.

За результатами досліджень було встановлено рівень професійного благополуччя та виявлено чинники професійного благополуччя працівників підприємства.

Характерною ознакою дослідження є диференційований підхід до професійного благополуччя різних професійних груп і великий обсяг досліджуваних феноменів пов'язаних з професійним благополуччям.

Дані дисертаційного дослідження щодо виділення чинників і структури професійного благополуччя, а також результати дослідження були використані як основа для стратегічного HR планування діяльності підприємства, усунення недоліків щодо мотивації, професійної залученості і задоволеності працівників, оцінки і контролю інших важливих психологічних і соціально-психологічних аспектів професійного життя, а також моніторингу психологічного стану працівників та рівня їх професійного благополуччя.

Директор
ТОВ «КИЇВСЬКИЙ БКК»



Поліщук В.В.

Барвємо життя солодкими щастями!