

ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ І ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

DOI 10.26565/2225-7756-2025-78-12

UDC 159.923.2:171.023.34 :331.54

О.В. ВОЙТЕНКО (Олена Василівна Войтенко)

*кандидат психологічних наук, доцент,**докторант кафедри психології**Державного торговельно-економічного університету,**Київ, 19, м. Київ, Україна**helenmail73@ukr.net**<https://orcid.org/0000-0002-9407-4574>*ДИСПОЗИЦІЙНІ ПРЕДИКТОРИ ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ В КОНТЕКСТІ
МОТИВАЦІЙНО-ЦІННІСНОЇ МОДЕЛІ

Різні аспекти професійного благополуччя в основному пояснюються організаційними факторами, тому сьогодні залишаються недостатньо вивченими диспозиційні чинники, що сприяють благополуччю працівника у професійному контексті. Метою цього дослідження була емпірична перевірка наявності та характеру зв'язку між індивідуально-психологічними властивостями працівників та їх професійним благополуччям у контексті мотиваційно-ціннісної моделі. Відповідно до мети цього дослідження було застосовано метод поперечного зрізу з використанням Шкали задоволеності роботою (JSS) Спектора, Утрехтської шкали залученості до роботи (UWES) Шауфелі та Беккера, Бергенської шкали трудоголізму (BWAS) Андреассена та ін., Короткої шкали самооцінки Розенберга (B-RSES), короткої форми загальної шкали самооефективності. (GSE-6) Шварцера та Єрусалима, Шкали автентичності (AS) Вуда та ін., Короткої шкали внутрішньо-зовнішнього локусу контролю-4 (IE-4) Ковальової. Учасниками опитування стали 167 викладачів вищої школи України. Статистичний аналіз містив аналіз кореляцій, дисперсійний аналіз, порівняльний аналіз груп за t-критерієм Ст'юдента. За результатами дослідження підтверджено прогностичні можливості диспозиційних чинників у передбаченні професійного благополуччя, зокрема показників залученості у робочі процеси, самооцінки, самооефективності, внутрішнього локусу контролю, а також негативний вплив одного з показників автентичності – самовідчуження. У межах мотиваційно-ціннісної моделі професійного благополуччя цей результат є цінним підтвердженням важливості для професійного благополуччя здатності працівника успішно контролювати професійне середовище та впливати на нього; впевненості у своїх можливостях і хорошого знання себе та розуміння власних переживань, пов'язаних з роботою, що, в сукупності, дає більше шансів для реалізації власних прагнень.

Ключові слова: професійне благополуччя особистості, залученість, трудоголізм, самооцінка, самооефективність, локус контролю

Вступ та сучасний стан досліджуваної проблеми.

Интерес дослідників до проблеми професійного благополуччя особистості постійно зростає в зв'язку зі змінами в організаційному середовищі та на ринку праці, а також зі зростанням впливу психологічних чинників на здоров'я й ефективність роботи працівників. Враховуючи, що професійне благополуччя позитивно корелює з робочою продуктивністю працівників (Chang, 2024), забезпечення благополуччя на робочому місці стає першим пріоритетом в управлінні людськими ресурсами. Вивчення чинників, що впливають на професійне благополуччя, надає можливість розробити стратегії та методи підвищення його рівня у працівників. Як показав попередній аналіз, різні аспекти професійного благополуччя в основному пояснюються організаційними факторами (Voitenko, 2025), тому сьогодні залишаються недостатньо вивченими диспозиційні чинники, що сприяють благополуччю працівника у професійному контексті. Певні індивідуальні властивості можуть підвищувати особисту здатність до ефективних дій, мати значення в реалізації цілей, а також пояснюють, чому одні люди досягають кращих результатів, ніж інші. Однак наразі не існує

теоретичної моделі, яка розкривала би вплив конкретних індивідуальних властивостей особистості на рівень професійного благополуччя. Автори часто розходяться в інтерпретації отриманих даних, розглядаючи, наприклад, особистісні властивості (рисні самоактуалізованої особистості, систему відношення до себе та світу, смислову сферу особистості), з одного боку, як детермінанти високого рівня благополуччя (Karskanova, 2011), а з іншого – як результат його досягнення (Glavinska et al., 2020). Найвні розбіжності вказують на перспективи подальших досліджень психологічного механізму професійного благополуччя, а також чинників його внутрішньої детермінації.

Мотиваційно-ціннісна модель професійного благополуччя

Емпірична верифікація розробленої нами моделі професійного благополуччя показала, що воно пов'язане безпосередньо з процесом виконання професійної діяльності в певному організаційному середовищі і включає оцінку цього середовища працівниками (Voitenko et al., 2024). Професійне благополуччя розглядається нами як інтегрований стан, що формується у зв'язку з тим, наскільки у професійній діяльності реалізовано потреби особистості, з

Як цитувати: Войтенко, О. (2025). Диспозиційні предиктори професійного благополуччя в контексті мотиваційно-ціннісної моделі. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія «Психологія»*, (78), 85-94. <https://doi.org/10.26565/2225-7756-2025-78-12>

In cites: Voitenko, O. (2025). Dispositional Predictors of Professional Well-Being in the Context of the Motivational-Value Model. *Visnyk of V.N. Karazin Kharkiv National University. Series Psychology*, 78, 85-94. <https://doi.org/10.26565/2225-7756-2025-78-12> (in Ukrainian)

© Войтенко, О. 2025; CC BY 4.0 license

урахуванням індивідуальних цінностей і смислів. Кожен працівник переживає професійне благополуччя в контексті особистісних прагнень і можливості їх реалізації у професійній діяльності. Тобто люди задоволені професійною діяльністю тією мірою, наскільки задоволені їхні потреби, в першу чергу. Але, одних потреб не достатньо для щастя на роботі. Нами встановлено, що диференційована оцінка різних аспектів професійної діяльності функціонує через посередництво ціннісно-сислової системи особистості, яка є чинником, що впливає на цілепокладання, планування, контроль, регулює і частково детермінує мотивацію. Зниження задоволеності певними аспектами професійної діяльності виникає у відповідь на невідповідність можливостей людини її прагненням і призводить до їх переосмислення, переоцінки цінностей. В результаті ці аспекти набувають додаткової цінності та підвищують мотивацію людини на додаткові зусилля з їх реалізації, або ці аспекти втрачають цінність, що веде до постановки нової більш досяжної мети. Такий підхід дозволяє розкрити логіку формування благополуччя особистості у професійному контексті. З цих міркувань необхідний пошук чинників, що сприяють реалізації потреб і цінностей особистості.

Індивідуально-психологічні чинники професійного благополуччя

Проведене нами емпіричне дослідження підтвердило, що основними детермінантами професійного благополуччя є особисті прагнення працівників і можливість їх реалізації в професійній діяльності (Voitenko et al., 2024). Всі інші чинники впливають на рівень благополуччя працівника в тій мірі, в якій вони сприяють або заважають реалізації основних детермінант: потреб, цілей і цінностей.

Попередній теоретичний аналіз (Войтенко, 2024) дозволив встановити, що потенційними диспозиційними прогнозуючими чинниками професійного благополуччя є автентичне функціонування особистості, яке представляє собою здатність людини діяти відповідно до справжнього Я, власних думок, переконань і почуттів (Reis et al., 2016). Визначення власних ціннісних пріоритетів, життєвих намірів, шляхів успіху в певній сфері діяльності дозволяє проаналізувати та удосконалити на цій основі свою професійну діяльність, а отже може сприяти збереженню професійного благополуччя.

До потенційних предикторів професійного благополуччя можна віднести два протилежних ставлення до роботи: залученість як позитивний тип напруженої праці, який характеризується позитивними емоціями і задоволеністю роботою (Лисиця, Войтович, 2017); і трудоголізм як негативний тип старанної роботи, який характеризується надмірними зусиллями та негативними емоціями (Онопченко, 2020). Поведінкова залученість дозволяє активно просуватись до самостійно поставлених і суспільно цінних цілей, сприяє особистій ідентифікації та контактам людини з іншими для взаємної соціальної вигоди. Трудоголізм може бути суттєвим фактором впливу на благополуччя (з точки зору стресу, поганої концентрації, почуття експлуатації), особливо в контексті бюрократичного навантаження,

що обтяжує працівників, адже, у відповідь на потребу відчувати себе ефективним і обізнаним, вони можуть працювати примусово та відчувати вагу надто великої кількості завдань і побоювання, що не здатні виконати важливі завдання (Pase et al., 2019). Врахування того, що індивідуальне ставлення працівників до роботи є наслідком дії внутрішніх спонукальних чинників (потреби, інтереси, цінності) і факторів організаційного середовища, в сукупності, робить його потенційно впливовим чинником відносно професійного благополуччя.

Серед чинників, що сприяють професійному благополуччю, виявлено змінні, які включають характерні переконання людей про ступінь, у якому вони можуть контролювати важливі події їх професійного життя, а саме локус вольового зусилля (локус контролю) (Sindu, 2021), позитивну самооцінку та самоефективність (Batsulyeva, & Hresko, 2019). Визначені фактори також можна концептуалізувати як допоміжні ресурси для реалізації бажаного у професійній діяльності. Локус вольового зусилля розглядається як важливий елемент системи саморегуляції особистості, який визначає її здатність долати складні ситуації, забезпечуючи таким чином саморозвиток і можливість самореалізації (Sindu, 2021), що дозволяє нам очікувати наявності зв'язку між типом локалізації контролю вольового зусилля особистості та показниками її професійного благополуччя. Узагальнення виявлених даних дозволяє припустити, що визначені індивідуальні властивості є одними з кращих диспозиційних предикторів професійного благополуччя з точки зору їх здатності впливати на реалізацію бажаного.

Отже, згідно з мотиваційно-ціннісною моделлю професійного благополуччя, різні змінні впливають на благополуччя працівників, якщо вони впливають на здатність людини до реалізації своїх прагнень. Зокрема, позитивна самооцінка, підвищена віра у здатність контролювати події у своєму оточенні, відношення до роботи, а також схильність пов'язувати одержані результати з власними навичками можуть сприяти підвищенню професійного благополуччя. Наше дослідження дозволило зробити внесок у загальну теорію професійного благополуччя завдяки емпіричній перевірці теоретичних пояснень того, як особистісні властивості впливають на благополуччя працівника. Програму дослідження побудовано на основі низки гіпотез:

H1: Рівень професійного благополуччя позитивно пов'язаний з показниками залученості

H2: Високий рівень трудоголізму асоціюється з низьким рівнем професійного благополуччя

H3: Професійне благополуччя пов'язане з показниками автентичності

H4: Між професійним благополуччям і внутрішніми особистісними ресурсами існує позитивний взаємозв'язок

Таким чином, метою цього дослідження стала емпірична перевірка наявності та характеру зв'язку між індивідуально-психологічними властивостями працівників та їх професійним благополуччям у контексті мотиваційно-ціннісної моделі.

Методи дослідження. Мету цього дослідження було реалізовано за допомогою методу поперечного зрізу з використанням наступних шкал.

Для діагностики рівня залученості академічних працівників у робочі процеси було застосовано Утрехтську шкалу залученості в роботу В. Шауфелі та А. Беккера (UWES) (Schaufeli & Bakker, 2004). Шкала складається з 17 пунктів, що дозволяють оцінити три ключові показники залученості: енергійність, відданість і заглибленість. Досліджуванам пропонується оцінити наведені твердження за семибальною шкалою від 0 – «ніколи» до 6 – «постійно». Авторами представлено численні результати психометричного аналізу шкали (UWES), які підтверджують її достовірність і надійність.

Бергенська шкала трудового вигорання (Bergen Work Addiction Scale (BWAS) (Andreassen et al., 2012) була застосована для вимірювання трудового вигорання. Шкала складається з семи пунктів, які відповідають компонентам залежності від роботи. Респондентам пропонується оцінити запропоновані твердження за п'ятибальною шкалою: від 1 балу – «ніколи» до 5 балів – «завжди». Автори шкали наводять переконливі докази її хороших психометричних властивостей (Andreassen et al., 2012).

Для діагностики самооцінки було застосовано коротку версію Шкали самооцінки М. Розенберга (Brief Rosenberg Self-Esteem Scale (B-RSES) (Monteiro et al., 2022). Шкала складається з п'яти пунктів. Автори скороченої версії наводять достатньо доказів її високих психометричних властивостей (Monteiro et al., 2022). Це вказує на можливість використання B-RSES в дослідженнях, що потребують швидкої оцінки, або використання кількох шкал.

Сприймана самоефективність вимірювалась за допомогою короткої форми Загальної шкали самоефективності (GSE-6) Schwarzer and Jerusalem (Romppel et al., 2013). Шкала базується на вірі в здатність людини поратися зі складними завданнями в багатьох сферах і є надійним інструментом для оцінки цієї здатності. В науковій літературі є достатньо підтверджень високого рівня психометричних властивостей шкали (Romppel et al., 2013; Brünge, Spyra, 2018). Шкала GSE-6 містить шість із початкових десяти пунктів, які оцінюються за чотирибальною шкалою: від 1 – «абсолютно невірно» до 4 – «абсолютно вірно». Використання скороченої форми надає можливість економічної оцінки загальної самоефективності у великих багатофакторних дослідженнях і скринінгу.

Для діагностики автентичності було використано Шкалу автентичності (AS), розроблену Алексом Вудом та його колегами (Wood et al., 2008). Шкала містить 12 пунктів, об'єднаних у три субшкали по 4 пункти в кожній: «Автентичний спосіб життя», «Прийняття

зовнішнього впливу» і «Самовідчуження». Респондентам пропонується дати суб'єктивну оцінку, наскільки кожен пункт характеризує їх особисто: від 1 – «зовсім не схоже на мене» до 7 – «дуже схоже на мене». Якість психометричних властивостей Шкали автентичності перевірено та підтверджено кількома дослідниками з різних країн (Wood et al., 2008; Grijak, 2017), що в сукупності з лаконічною формою та зручністю у використанні робить цей діагностичний інструмент затребуваним у сучасних наукових дослідженнях.

Для оцінки контролю волевого зусилля було застосовано Коротку шкалу внутрішнього-зовнішнього локусу контролю (The Internal-External Locus of Control Short Scale-4 (IE-4) (Kovaleva, 2012). IE-4 представляє собою ультракоротку шкалу для виміру внутрішнього та зовнішнього локусу контролю, що складається з чотирьох пунктів, по два на кожний вимір локусу контролю. Відповіді на питання оцінюються за п'ятибальною шкалою від 1 – «абсолютно не згоден» до 5 – «абсолютно згоден». IE-4 є високо економічною шкалою, зручною для використання у багатомірних дослідженнях. Є достатньо емпіричних підтверджень об'єктивності, надійності та валідності шкали в різних країнах (Kovaleva, 2012; Nießen et al., 2022; Fekih-Romdhane et al., 2023).

Для оцінки професійного благополуччя був використаний **Опитувальник задоволеності роботою** (Job Satisfaction Survey, JSS) Пола Спектора (Spector, 2022). Шкала визначає відношення працівника до своєї роботи за 9 параметрами, а також дозволяє отримати оцінку загальної задоволеності своїм положенням в організації. Кожен аспект оцінюється по чотирьох пунктах, і по всіх пунктах вираховується загальна оцінка. Респондентам пропонується шість варіантів відповідей на кожен пункт у діапазоні від «повністю не згоден» до «повністю згоден».

З метою вибору статистичних критеріїв для опрацювання результатів дослідження, було здійснено перевірку отриманих даних на відповідність закону нормального розподілу за допомогою χ^2 -критерію Колмогорова-Смірнова. Отримані результати, а також наявність достатньо великої кількості респондентів у вибірці дали можливість використання параметричних критеріїв. У дослідження взяли участь 167 академічних працівників університетів, залучених на добровільній основі. Опитування було проведено онлайн за допомогою сервісу Google Forms. Найбільш важливі соціально-демографічні характеристики респондентів представлені у таблиці 1.

Таблиця 1. Загальна характеристика вибірки академічних працівників закладів вищої освіти (N=167) / General characteristics of the sample of academic staff of higher education institutions (N=167)

Вік	N	%	Стать	N	%	Статус	N	%
25-35	26	15,6	Чол.	48	28,7	Керівник підрозділу	6	3,6
36-45	54	32,3				Викладач	26	15,6
46-55	48	28,7				Старший викладач	17	10,2
> 56	39	23,4				Доцент	95	56,9
			Жін.	119	71,3	Професор	23	13,8
Всього	167	100					167	100

Як видно за даними таблиці, у дослідженні представлені всі вікові категорії й академічні позиції респондентів, що є свідченням репрезентативності досліджуваної вибірки.

Для статистичної обробки даних було застосовано аналіз кореляцій, дисперсійний аналіз та порівняльний аналіз груп за допомогою за t-критерієм Ст'юдента. Сила та направленість зв'язку між змінними оцінювались параметричним лінійним коефіцієнтом кореляції r-Пірсона. Для характеристики спостережень було розраховано описову статистику (середнє арифметичне значення, стандартне відхилення, асиметрія, експес). Розрахунки проводилися в SPSS Statistics 23.0.

Результати. Для диференціювання досліджуваних та переходу від кількісних до якісних показників, було здійснено розподіл респондентів за трьома рівнями професійного благополуччя (високий, середній та

низький), на основі опитування за шкалою (JSS) Спектора. Оскільки у зазначеній шкалі автором визначено тільки середнє значення показників за субшкалами та загальною шкалою (для $n=3764$), можна здійснити поділ вибірки на групи з низьким, середнім та високим рівнями професійного благополуччя за критерієм відхилення значень від середньої величини на одне стандартне відхилення (δ), тобто середньому рівню буде відповідати значення $\mu \pm \delta$ (Moskalov, Lysenko, 2023). За методикою Спектора для академічних працівників зазначена норма $\mu=137,2 \pm 8,1$ (Спектор, 2025). Таким чином у нашому дослідженні низькому показнику професійного благополуччя буде відповідати значення 129 та менше балів, середньому 130-144 балів, високому – 145 та більше балів. Кількісно респонденти розподілялися за трьома рівнями наступним чином (табл. 2).

Таблиця 2. Описова статистика та кореляції між змінними дослідження ($N=167$)/Descriptive statistics and correlations between study variables ($N=167$)

Змінні	M	SD	S	K	Професійне благополуччя			
					Всього N=167	Низький рівень N=66	Середній рівень N=39	Високий рівень N=62
Професійне благополуччя	136,8	24,1	,127	-,440	1			
Енергійність	3,82	,878	-,003	,219	,539**	,413**	,187	,280*
Відданість	4,03	,995	-,055	-,367	,649**	,537**	,213	,380*
Заглибленість	3,98	,913	-,198	-,170	,500**	,213	-,097	,311*
Трудоголізм	2,59	2,00	,283	-,892	-,141*	-,185	,359*	-,172
Самооцінка	16,19	2,44	-,251	-,092	,406**	,068	,168	,459**
Самоефективність	17,44	2,83	-,498	1,49	,245**	,035	,190	,352*
Автентичний спосіб життя	23,26	3,36	-,850	,802	,122	,081	,025	,299*
Прийняття зовнішнього впливу	11,11	4,28	,192	-,541	-,020	-,003	-,042	-,028
Самовідчуження	13,77	3,07	,722	,353	-,218*	-,293*	-,169	,072
Локус внутрішній	6,40	1,78	-,220	,242	,257**	,124	-,249	,382*
Локус зовнішній	4,88	1,42	-,142	-,725	,132	,427**	,062	,188

Примітка: M – середнє значення; SD – стандартне відхилення; S – асиметрія; K – експес;

** – кореляція статистично значуща на рівні 0,001 (2-стороння)

* – кореляція статистично значуща на рівні 0,05 (2-стороння)

Для визначення індивідуально-психологічних відмінностей респондентів з різними рівнями професійного благополуччя застосовано дисперсійний

аналіз за методом Фішера. Статистика ANOVA вказує на відмінності груп за низкою показників (табл. 3).

Таблиця 3. Вплив індивідуально-психологічних властивостей на професійне благополуччя академічних працівників ($N=167$) / The influence of individual psychological characteristics on the professional well-being of academic staff ($N=167$)

Змінні		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Енергійність	Between Groups	27,424	2	13,712	22,408	,000
	Within Groups	100,356	164	,612		
	Total	127,779	166			
Відданість	Between Groups	50,450	2	25,225	36,381	,000
	Within Groups	113,708	164	,693		
	Total	164,158	166			
Заглибленість	Between Groups	29,271	2	14,635	22,035	,000
	Within Groups	108,927	164	,664		
	Total	138,197	166			
Трудоголізм	Between Groups	6,113	2	3,057	,759	,470
	Within Groups	660,198	164	4,026		
	Total	666,311	166			
Самооцінка	Between Groups	118,896	2	59,448	11,245	,000
	Within Groups	866,972	164	5,286		
	Total	985,868	166			
Самоефективність	Between Groups	67,157	2	33,579	4,364	,014
	Within Groups	1261,933	164	7,695		
	Total	1329,090	166			

Змінні		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Автентичний спосіб життя	Between Groups	10,574	2	5,287	,466	,628
	Within Groups	1861,354	164	11,350		
	Total	1871,928	166			
Прийняття зовнішнього впливу	Between Groups	92,174	2	46,087	2,563	,080
	Within Groups	2948,665	164	17,980		
	Total	3040,838	166			
Самовідчуження	Between Groups	82,475	2	41,237	4,553	,012
	Within Groups	1485,417	164	9,057		
	Total	1567,892	166			
Локус внутрішній	Between Groups	26,776	2	13,388	4,415	,014
	Within Groups	497,344	164	3,033		
	Total	524,120	166			
Локус зовнішній	Between Groups	,474	2	,237	,116	,891
	Within Groups	335,131	164	2,043		
	Total	335,605	166			

Дисперсійний аналіз (ANOVA) не виявив відмінностей у показниках трудоголізму ($F=,759$; $p>,05$), автентичного способу життя ($F=,466$; $p>,05$), прийняття зовнішнього впливу ($F=,466$; $p>,05$) та зовнішнього локусу контролю ($F=,116$; $p>,05$) відповідно до трьох рівнів професійного благополуччя працівників. Значення всіх інших показників дозволяють відхилити нульову гіпотезу (табл. 3).

З метою більш чіткого визначення змін індивідуально-психологічних властивостей респондентів відповідно до рівня професійного благополуччя був проведений порівняльний аналіз двох протилежних груп із загальної вибірки. Першу групу

склали респонденти з високим рівнем професійного благополуччя ($n1=62$), у другу групу ($n2=66$) увійшли респонденти з низьким рівнем професійного благополуччя. Виключення із дослідження групи з середнім рівнем професійного благополуччя ($n3=39$) дозволяє більш чітко виокремити відмінності, оскільки середній рівень ніби «розмиває» результати. З метою якісного та повноцінного обрахунку результатів був використаний параметричний t-критерій Ст'юдента для незалежних вибірок. Обрахунки проводились за допомогою програмного пакету даних IBM SPSS Statistics 23.0. Тест Levene вказує на гомогенність дисперсії за всіма змінними (табл.4).

Таблиця 4. Відмінності індивідуально-психологічних властивостей працівників у групах з високим і низьким рівнем професійного благополуччя/Differences in individual psychological properties of employees in groups with high and low levels of professional well-being

Змінні	Levene's Test for Equality of Variances		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
	F	Sig.						Lower	Upper
Енергійність	,097	,756	-6,414	126	,000	-,92498	,14422	-1,21038	-,63957
Відданість	,797	,374	-8,404	126	,000	-1,25582	,14944	-1,55155	-,96008
Заглибленість	1,083	,300	-6,404	126	,000	-,95593	,14926	-1,25131	-,66055
Трудоголізм	3,873	,051	1,197	126	,234	,433	,362	-,283	1,149
Самооцінка	,003	,957	-4,886	126	,000	-1,917	,392	-2,693	-1,141
Самоефективність	,894	,346	-2,564	126	,012	-1,243	,485	-2,202	-,283
Автентичний спосіб життя	4,649	,033	-,817	126	,415	-,475	,581	-1,624	,675
Прийняття зовнішнього впливу	3,109	,080	,095	126	,924	,077	,808	-1,522	1,675
Самовідчуження	1,116	,293	2,295	126	,023	1,283	,559	,177	2,388
Локус внутрішній	2,101	,150	-2,435	126	,016	-,783	,322	-1,419	-,147
Локус зовнішній	,617	,434	-,216	126	,829	-,057	,262	-,575	,462

Як видно за даними таблиці 4, t-тест не виявив статистично значущих відмінностей у показниках трудоголізму ($t=1,197$; $p>,05$), автентичного способу життя ($t=-,817$; $p>,001$), прийняття зовнішнього впливу ($t=,095$; $p>,05$) та зовнішнього локусу контролю ($t=-,216$; $p>,05$) в групах респондентів із низьким і високим рівнем професійного благополуччя. Інші показники демонструють суттєве зростання середнього значення при порівнянні груп із низьким і високим рівнями професійного благополуччя, а саме показники залученості працівників у робочі процеси: рівень енергійності (від $3,38\pm 0,79$ до $4,30\pm 0,4$), рівень відданості

(від $3,42\pm 0,824$ до $4,67\pm 0,87$), рівень заглибленості (від $3,53\pm 0,89$ до $4,48\pm 0,79$); оцінки внутрішніх особистісних ресурсів працівників: рівень самооцінки (від $15,21\pm 2,36$ до $17,13\pm 2,06$), рівень самоефективності (від $17,02\pm 2,92$ до $18,26\pm 2,54$) і внутрішній локус контролю (від $6,14\pm 1,95$ до $6,92\pm 1,66$). Показник автентичності – самовідчуження – навпаки суттєво знижується (від $14,62\pm 3,36$ до $13,34\pm 2,93$).

Обговорення. Кореляційний аналіз дозволив підтвердити припущення про наявність статистично значущих кореляцій між професійним благополуччям та показниками залученості працівників у роботу

(енергійністю, відданістю та заглибленістю) (табл. 2). Енергійність, яка демонструє «силу включеності» в роботу, має помітний позитивний зв'язок із професійним благополуччям ($r=.539$; $p<.001$), тобто високий рівень енергії, готовність працівника до докладання значних зусиль і наполегливість у подоланні труднощів, очевидно, сприяють досягненню бажаних результатів у роботі, а отже, пов'язані з високим рівнем професійного благополуччя. Відданість, або «ентузіазм», характеризується прихильністю до роботи та надає працівнику почуття значимості його праці, через що асоціюється з високим рівнем професійного благополуччя ($r=.649$; $p<.001$). Показник заглибленості у роботу («поглинання»), який описує ступінь концентрації та занурення в роботу, переживання щастя, також має помітну позитивну кореляцію з професійним благополуччям ($r=.500$; $p<.001$). Ці результати добре узгоджуються з попередніми дослідженнями, які показали, що залученість як наслідок внутрішніх спонукальних елементів, таких як потреби, інтереси, ціннісні орієнтири, сприяє успішній реалізації поставлених цілей, особистим досягненням працівників (Shuck, & Reio, 2013).

Протилежний тип наполегливої роботи, який вважається «поганим», – трудоголізм – не має значущих негативних кореляцій з професійним благополуччям, лише на рівні статистичної тенденції ($r=-.141$; $p<.01$), що дещо суперечить попереднім результатам, враховуючи, що трудоголізм пов'язаний із різноманітними негативними наслідками для працівників, такими як тривога і вигорання (Rosario-Hernández et al., 2024), конфлікт між роботою та сім'єю (Sania, Saadia, 2019), симптоми психічних розладів (Andreassen et al., 2016). Встановлено позитивну кореляцію трудоголізму з професійним благополуччям у групі респондентів із середнім рівнем професійного благополуччя ($r=.359$; $p<.05$). Виявлений зв'язок стає більш зрозумілим з урахуванням високої потреби трудоголіків проявити себе, пов'язаної з низькою самооцінкою (Mudrack, 2006). Почуваючись некомпетентним на роботі, трудоголік старанно працює, щоб відчувати себе більш компетентним, особливо якщо цей мотив має високий пріоритет у конкретної людини (Deci & Ryan, 2017). Але надмірна праця у відповідь на потребу відчувати себе ефективним і обізнаним не сприяє підвищенню рівня професійного благополуччя в таких працівників через побоювання не впоратися з важливими завданнями або тиск надто великої кількості завдань (Pace et al. 2019). Отже, індивідуальне ставлення до роботи може бути суттєвим фактором впливу на професійне благополуччя працівників.

Виявлено кореляції деяких показників автентичності з професійним благополуччям. Показник автентичного способу життя як прагнення бути собою, жити у відповідності до своїх цінностей і переконань (Reis et al., 2016), має позитивний статистично значущий зв'язок лише з високим рівнем професійного благополуччя ($r=.299$; $p<.05$). Показник прийняття зовнішнього впливу не корелює з професійним благополуччям. Відсутність зв'язку очевидно пояснюється тим, що прагнення людини робити те, чого від неї очікують інші, не сприяє реалізації її власних потреб і цінностей.

Показник самовідчуження негативно корелює з професійним благополуччям ($r=-.218$; $p<.05$), тобто чим гірше працівник знає самого себе та розуміє власні переживання, пов'язані з роботою, тим менше в нього шансів для задоволення власних потреб і, відповідно, досягнення професійного благополуччя.

Виявлено позитивні кореляції професійного благополуччя з внутрішніми особистими ресурсами працівників, зокрема із самооцінкою особистості ($r=.406$; $p<.001$), самоефективністю ($r=.245$; $p<.001$) та внутрішнім локусом контролю ($r=.257$; $p<.001$). Ці результати відповідають сучасним даним, які також указали на позитивний взаємозв'язок між самоефективністю та благополуччям на робочому місці (Singh et al., 2019), між високою самооцінкою та щастям на роботі (Singh, 2023), між сприйнятим локусом контролю та задоволеністю працівників роботою (Sindu, 2021). Самоефективність як впевненість людини в умінні досягти бажаних результатів, а також здійснювати контроль над певними аспектами робочого середовища (Thompson, 2021) сприяє реалізації поставлених цілей і задоволенню потреб працівників, а отже, їх професійному благополуччю. Внутрішній локус контролю, призводить до прийняття більш успішних рішень завдяки власній ініціативі та наполегливості праці, що дозволяє працівнику повністю реалізувати свій потенціал і, таким чином, задовольнити певні потреби. Люди з високою самооцінкою в більшій мірі схильні переслідувати самоузгоджені цілі, ніж люди з негативною самооцінкою (Sheldon, & Elliot, 1998), що забезпечує внутрішню мотивацію їх досягнення, тобто працівники виконують роботу з автономних причин, що в результаті забезпечує більш високу продуктивність і задоволеність, а отже і професійне благополуччя. Зовнішній локус контролю корелює лише з низьким рівнем професійного благополуччя ($r=.427$; $p<.001$), що, очевидно пов'язано з переконанням працівників у тому, що результати їх активності залежать від неконтрольованих ними факторів, і з відповідною цим переконанням пасивною поведінкою в контексті реалізації власних цілей.

Порівняння груп респондентів із низьким і високим рівнем професійного благополуччя виявило суттєве зростання середнього значення за всіма показниками залученості працівників у робочі процеси: рівень енергійності, рівень відданості, рівень заглибленості. Ці результати підтверджують прогнозуючі можливості залученості у передбаченні професійного благополуччя. Враховуючи, що залученість сприяє кращому використанню особистих ресурсів і самоактуалізації (Ferreira et al., 2020), в межах мотиваційно-ціннісної моделі професійного благополуччя цей показник може вважатись впливовим чинником відносно збереження професійного благополуччя та профілактики його порушень.

Порівняння груп респондентів із низьким і високим рівнем професійного благополуччя виявило також суттєве зростання середнього значення за оцінками внутрішніх особистісних ресурсів працівників: самооцінки, самоефективності і внутрішнього локусу контролю. Показник автентичності – самовідчуження – навпаки суттєво знижується. Одержані результати добре

узгоджуються з попередніми напрацюваннями (Batsulyeva, & Hresko, 2019; Bipp et al., 2019; Sekerdej, Szwed, 2021; Reis et al., 2016).) і в межах мотиваційно-ціннісної моделі професійного благополуччя є цінними підтвердженнями важливості для професійного благополуччя здатності працівника успішно контролювати оточуюче середовище та впливати на нього; впевненості у своїх можливостях і хорошого знання себе та розуміння власних переживань, пов'язаних з роботою, що, в сукупності, дає більше шансів для реалізації власних прагнень.

Висновки. За результатами дослідження встановлено, що індивідуальне ставлення працівника до роботи може бути суттєвим фактором впливу на його професійне благополуччя. Підтверджено позитивний взаємозв'язок професійного благополуччя з показниками залученості працівників у робочі процеси. Високий рівень енергії, готовність працівника до докладання значних зусиль, наполегливість у подоланні труднощів і заглибленість у роботу сприяють досягненню бажаних результатів у роботі; відданість надає працівнику почуття значимості його праці, через що ці показники асоціюються з високим рівнем професійного благополуччя. Виявлено позитивний зв'язок трудоголізму з середнім рівнем професійного благополуччя. Старання праця допомагає трудовікам задовольнити потребу у компетентності і, відповідно, почуватись благополучними, але надмірна праця у відповідь на цю потребу ж не сприяє підвищенню рівня професійного благополуччя у таких працівників, про що свідчить відсутність зв'язку трудоголізму з високим рівнем професійного благополуччя. Підтверджено припущення про зв'язки професійного благополуччя з показниками автентичності: автентичний спосіб життя позитивно корелює з високим рівнем професійного благополуччя; показник прийняття зовнішнього впливу не має кореляцій з професійним благополуччям; показник самовідчуження негативно корелює з професійним благополуччям і, зокрема, має негативну кореляцію з низьким рівнем професійного благополуччя. Таким чином, розуміння себе, власних переживань, пов'язаних із роботою, прагнення жити відповідно до своїх цінностей і переконань чітко асоціюється з професійним благополуччям. Підтверджено чіткий однозначний позитивний взаємозв'язок внутрішніх особистісних ресурсів працівника, зокрема самооцінки, самоефективності та внутрішнього локусу контролю з високим рівнем професійного благополуччя.

Порівняння груп респондентів із низьким і високим рівнями професійного благополуччя не виявив статистично значущих відмінностей у показниках трудоголізму, автентичного способу життя, прийняття зовнішнього впливу та зовнішнього локусу контролю. Підтверджено прогностичні можливості диспозиційних чинників у передбаченні професійного благополуччя, зокрема показників залученості у робочі процеси, самооцінки, самоефективності, внутрішнього локусу контролю, а також негативний вплив одного з показників автентичності – самовідчуження. У межах мотиваційно-ціннісної моделі професійного благополуччя цей результат є цінним підтвердженням

важливості для професійного благополуччя здатності працівника успішно контролювати професійне середовище та впливати на нього; впевненості у своїх можливостях і хорошого знання себе та розуміння власних переживань, пов'язаних з роботою, що, в сукупності, дає більше шансів для реалізації власних прагнень.

Враховуючи, що професійне благополуччя є важливою умовою ефективної роботи працівників, наш внесок у вивчення цієї проблеми набуває важливого практичного значення. Виявлені нами взаємозв'язки між досліджуваними змінними та професійним благополуччям доповнюють існуючий обсяг знань про психологічні детермінанти професійного благополуччя працівників і відкривають перспективи ефективної профілактики його порушень. Однак, не зважаючи на певний академічний внесок, наше дослідження має певні обмеження. Опитування респондентів у режимі онлайн зробило неможливим контроль добровільності їх участі, що могло привести до формальних відповідей і вплинути на узагальнені результати. Наші подальші дослідження будуть спрямовані на пошук шляхів психологічного забезпечення професійного благополуччя академічного персоналу.

Список використаних джерел

- Бей Г.В. Управління розвитком персоналу як метод забезпечення високого рівня залученості працівників. *Modern Economics*. 2018. № 8. С. 6–14. <https://modecon.mnau.edu.ua>
- Войченко О.В. Фактори внутрішньої детермінації професійного благополуччя особистості. *Слобожанський науковий вісник. Серія: Психологія*. 2024. №1. С.23-27. <https://doi.org/10.32782/psyspu/2024.1.4>
- Карсканова С. Фахове зростання та психологічне благополуччя: емпіричне дослідження. Матеріали третьої Міжнародної науково-практичної конференції «Культурно-історичний та соціально-психологічний потенціал особистості в умовах трансформаційних змін у суспільстві» 16-17 вересня 2011 року, м. Одеса, Одеса: Принтмастер, 2011. С 59-66.
- Лисиця Н.М., Войтович Н.Г. Залученість персоналу підприємства у процес формування соціально-трудових відносин. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2017. Вип. 1(06). С. 106–113. https://www.easterneurope-bm.in.ua/journal/6_2017/21.pdf
- Москальов І.О., Луценко Д.П. Застосування методів математичної статистики у психолого-педагогічних дослідженнях: навчальний посібник. Київ: НУОУ, 2023. 187 с.
- Онопченко І. В. Трудоголізм як модератор взаємозв'язку між особистісними дисфункційними схемами та психологічним благополуччям вчителів. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія»*. 2020. № 11. С. 17–21
- Andreassen C. S., Griffiths M. D., Hetland J., & Pallesen S. Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology*. 2012. V. 53(3). P. 265–272. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2012.00947.x>
- Andreassen C. S., Griffiths M. D., Sinha R., Hetland J., & Pallesen S. The Relationships between Workaholism and Symptoms of Psychiatric Disorders: A Large-Scale Cross-Sectional Study. *PLoS one*. 2016. V. 11(5). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152978>
- Batsulyeva O., & Hresko I. Positive self-concept as a resource of a person's psychological health. *Psychological journal*. 2019. V. 5(11), P. 73–89. <https://doi.org/10.31108/1.2019.5.11.5>

- Bipp T., Kleingeld A., Ebert T. Core self-evaluations as a personal resource at work for motivation and health. *Personality and Individual Differences*. 2019. V. 151. 109556. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109556>
- Brünger M., Spyra K. Validation of the short-form Generalized Self-Efficacy scale (GSE-6) in rehabilitation, *Revue d'Épidémiologie et de Santé Publique*. 2018. V. 66(5), S417. <https://doi.org/10.1016/j.respe.2018.05.492>
- Chang R. The Impact of Employees' Health and Well-being on Job Performance. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*. 2024. V. 29. P. 372-378. <https://doi.org/10.54097/9ft7db35>
- Fekih-Romdhane F., Hallit R., Malaeb D. & Hallit S. Psychometric Properties of the Arabic versions of the 3-item General Self-Efficacy Short Scale-3 (GSE-3), and the Internal-External Locus of Control Short Scale-4 (IE-4). 2023. URL: <https://www.researchgate.net>
- Ferreira P., Gabriel C., Faria S., & Sousa Pereira M. What if Employees Brought Their Life to Work? The Relation of Life Satisfaction and Work Engagement. *Sustainability*. 2020. V. 12(7). P. 27-43. <https://doi.org/10.3390/su12072743>
- Glavinska O., Ovdienko I., Brukhovetska O., Chausova T., Didenko M. Professional Self-Realization as a Factor in the Psychological Well-Being of Specialists of Caring Professions. *Journal of Intellectual Disability-Diagnosis and Treatment*. 2020. V. 8(3). P. 548-559. <https://doi.org/10.6000/2292-2598.2020.08.03.32>
- Grijak D. Psychometric evaluation of the Authenticity Scale on the sample of students in Serbia. *Psilogija*. 2017. V. 50(1). P. 85-99. <https://doi.org/10.2298/PSI160504001G>
- Kovaleva A. (2012). The IE-4: Construction and Validation of a Short Scale for the Assessment of Locus of Control. (GESIS-Schriftenreihe, 9). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. URL: <https://doi.org/10.21241/ssoar.37119>
- Monteiro R. P., Coelho G. L. de H., Hanel P. H.P., Gomes da S. The Efficient Assessment of Self-Esteem: Proposing the Brief Rosenberg Self-Esteem Scale. *Applied Research in Quality of Life*. 2022. V. 17 (2). P. 931-947. <https://doi.org/10.1007/s11482-021-09936-4>
- Mudrack P.E. Understanding workaholism: The case of behavioral tendencies. / R.J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction*. Cheltenham: Edward Elgar. 2006. P. 108-128
- Nießen D., Schmidt I., Groskurth K., Rammstedt B., Lechner CM. The Internal-External Locus of Control Short Scale-4 (IE-4): A comprehensive validation of the English-language adaptation. *PLoS ONE*. 2022. V. 17(7): e0271289. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0271289>
- Pace F., D'Urso G., Zappulla C. Pace U. The relation between workload and personal well-being among university professors. *Current Psychology*. 2019. V. 11. P. 1-8. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00294-x>
- Reis G., Trullen J. & Story J. Perceived organizational culture and engagement: the mediating role of authenticity. *Journal of Managerial Psychology*. 2016. V. 31(6). P. 1091-1105. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2015-0178>
- Romppel M., Herrmann-Lingen C., Wachter R., & Grande G. A short form of the General Self-Efficacy Scale (GSE-6): Development, psychometric properties and validity in an intercultural non-clinical sample and a sample of patients at risk for heart failure. *Psycho-social medicine*. 2013. V. 10, Doc01. <https://doi.org/10.3205/psm000091>
- Rosario-Hernández E., Millán L., Rodríguez B. & Martínez N. The Effects of workaholism on psychological well-being: *The mediating role of rumination*. 2024. URL: <https://www.researchgate.net/publication>
- Ryan R. Deci, E. Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. Guilford Press, 2017. 756 p.
- Sania T., Saadia A. Workaholism as predictor of work-family conflict and mental well-being of public and private sector employees, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 2019. Vol. 13, Iss. 2, P. 419-435. <https://www.econstor.eu/bitstream>
- Schaufeli W. & Bakker A. The Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual. 2004. URL: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals>
- Sekerdej M., Szwed P. Perceived self-efficacy facilitates critical reflection on one's own group, *Personality and Individual Differences*. 2021. V. 168. 110302. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110302>
- Sheldon K.M., Elliot A.J. Not all personal goals are personal: Comparing autonomous and controlled reasons for goals as predictors of effort and attainment. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 1998. V. 24. P. 546 – 557. <https://doi.org/10.1177/0146167298245010>
- Shuck B. & Reio T. Employee Engagement and Well-Being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2013. V.21(1). P. 43-58. <https://doi.org/10.1177/1548051813494240>
- Sindu P. The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*. 2021. V. 2, 100026. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2021.100026>
- Singh R. Employee Happiness and Self Esteem: A Study of Private University Faculty Members. *Journal of the Oriental Institute*. 2023. Vol. 72. Issue 02(4). P. 1135-1143
- Singh S., Pradhan R., Panigrahy NP & Jena L. (2019). Self-efficacy and workplace well-being: Moderating role of sustainability practices. *Benchmarking An International Journal*. 2019. V. 26(6). P. 1692-1708. <https://www.researchgate.net>
- Spector P. Job Satisfaction Survey Norms, 2025. URL: <https://paulspector.com/assessments>
- Spector P. Job satisfaction: From Assessment to Intervention. New York City: Routledge, 2022. 166 p.
- Thompson S. C. The role of personal control in adaptive functioning. In C. R. Snyder, S. J. Lopez, L. M. Edwards, & S. C. Marques (Eds.), *The Oxford handbook of positive psychology* (3rd ed., pp. 368–378). Oxford University Press, 2021. 1032 p.
- Voitenko E., Pustovalov I., Staryk V., Lapchenko I., Hordiienko N. Organizational culture and professional well-being: The mediating role of value congruence. *Interacción Y Perspectiva*. 2025. V. 15(2), P. 394-410. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15079874>
- Voitenko E., Zazymko O., Myronets S., Staryk V., & Kushnirenko, K. The mediating role of values in the relationship between needs and professional well-being of university academic staff. *International Journal of Organizational Leadership*, 2024. V. 13(1), P. 102-116. <https://doi.org/10.33844/ijol.2024.60401>
- Wood A. M., Linley P. A., Maltby J., Baliousis M., & Joseph S. The authentic personality: A theoretical and empirical conceptualization and the development of the Authenticity Scale. *Journal of Counseling Psychology*, V.55(3), P. 385–399. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.55.3.385>

O. Voitenko (Olena Voitenko)

PhD (Psychology), Associate Professor,

Doctoral Student of the Department of Psychology,

State University of Trade and Economics, 19, Kyoto str., Kyiv, Ukraine

E-mail: belenmail73@ukr.net

<https://orcid.org/0000-0002-9407-4574>

DISPOSITIONAL PREDICTORS OF PROFESSIONAL WELL-BEING IN THE CONTEXT OF THE MOTIVATIONAL-VALUE MODEL

Various aspects of professional well-being are mainly explained by organizational factors, therefore, dispositional factors that contribute to employee well-being in a professional context remain insufficiently studied today. The purpose of this study is to empirically verify the presence and nature of the relationship between the individual psychological properties of employees and their professional well-being in the context of the motivational and value model. In accordance with the purpose of this study, a cross-sectional method was applied using the Job Satisfaction Scale (JSS) by Spector, the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) by Schaufeli and Becker, the Bergen Work Addiction Scale (BWAS) by Andreassen et al., the Brief Rosenberg Self-Esteem Scale (B-RSES), the short form of the General Self-Efficacy Scale (GSE-6) by Schwarzer and Jerusalem, the Authenticity Scale (AS) by Wood et al., and the Internal-External Locus of Control Short Scale-4 (IE-4) by Kovaleva. The survey participants were 167 Ukrainian higher education teachers. Statistical analysis included correlation analysis, analysis of variance, and comparative analysis of groups using Student's t-test. The results of the study confirmed the predictive capabilities of dispositional factors in predicting professional well-being, in particular indicators of engagement in work processes, self-esteem, self-efficacy, internal locus of control, as well as the negative impact of one of the authenticity indicators - self-empowerment. Within the motivational and value model of professional well-being, this result is a valuable confirmation of the professional well-being importance in an employee's ability to successfully control and influence the professional environment; confidence in abilities and good knowledge of himself and understanding of own work-related experiences, which, in aggregate, provides more chances for own aspirations realization.

Key words: *professional well-being of the individual, engagement, workaholism, self-esteem, self-efficacy, locus of control*

References

- Bei, H.V. (2018). Personnel development management as a method of ensuring a high level of employee engagement. *Modern Economics*, 8, 6-14. (In Ukrainian) <https://modecon.mnau.edu.ua>
- Voitenko, O.V. (2024). Factors of internal determination of professional well-being of an individual. *Slobozhanskyi naukovyi visnyk. Seriya: Psykholohiia*, 1, 23-27. <https://doi.org/10.32782/psyspu/2024.1.4> (in Ukrainian)
- Karskanova, S. (2011). Professional growth and psychological well-being: an empirical study. Materials of the Third International Scientific and Practical Conference "Cultural-historical and socio-psychological potential of personality in the conditions of transformational changes in society". Odesa, Odesa, Pryntmaster, P. 59-66. (In Ukrainian)
- Lysytsia, N.M., Voitovych, N.H. (2017). Involvement of the company's personnel in the process of forming social and labor relations. *Skhidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnia*, 1(06), 106-113 (In Ukrainian) https://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/6_2017/21.pdf
- Moskalov, I.O., Lysenko, D.P. (2023). Application of mathematical statistics methods in psychological and pedagogical research: a textbook. Kyiv : NUOU (In Ukrainian)
- Onopchenko, I. V. (2020). Workaholism as a moderator of the relationship between personal dysfunctional schemas and psychological well-being of teachers. *Scientific notes of the National University "Ostroh Academy". Series "Psychology"*, 11, 17–21. (In Ukrainian)
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., & Pallesen, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53(3), 265–272. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2012.00947.x>
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Sinha, R., Hetland, J., & Pallesen, S. (2016). The Relationships between Workaholism and Symptoms of Psychiatric Disorders: A Large-Scale Cross-Sectional Study. *PLoS one*, 11(5), e0152978. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152978>
- Batsylyeva, O., & Hresko, I. (2019). Positive self-concept as a resource of a person's psychological health. *Psychological journal*, 5(11), 73–89. <https://doi.org/10.31108/1.2019.5.11.5>
- Bipp, T., Kleingeld, A., Ebert, T. (2019). Core self-evaluations as a personal resource at work for motivation and health, *Personality and Individual Differences*, 151, 109556, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109556>
- Brünger, M., Spyra, K. (2018). Validation of the short-form Generalized Self-Efficacy scale (GSE-6) in rehabilitation. *Revue d'Épidémiologie et de Santé Publique*, 66(5), S417. <https://doi.org/10.1016/j.respe.2018.05.492>
- Chang, R. (2024). The Impact of Employees' Health and Well-being on Job Performance. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, 29, 372-378. <https://doi.org/10.54097/9ff7db35>
- Fekih-Romdhane, F. & Hallit, R. & Malaeb, D. & Dabbous, M. & Sakr, F. & El Khatib, S. & Sawma, T. & Obeid, S. & Hallit, S. (2023). Psychometric Properties of the Arabic versions of the 3-item General Self-Efficacy Short Scale-3 (GSE-3), and the Internal-External Locus of Control Short Scale-4 (IE-4). Retrieved from <https://www.researchgate.net>
- Ferreira, P., Gabriel, C., Faria, S., Rodrigues, P., & Sousa Pereira, M. (2020). What if Employees Brought Their Life to Work? The Relation of Life Satisfaction and Work Engagement Sustainability, 12(7), 2743. <https://doi.org/10.3390/su12072743>
- Glavinska, O., Ovdienko, I., Brukhovetska, O., Chausova, T., Didenko, M. (2020). Professional Self-Realization as a Factor in the Psychological Well-Being of Specialists of Caring Professions. *Journal of Intellectual Disability-Diagnosis and Treatment*, 8(3), 548-559. <https://doi.org/10.6000/2292-2598.2020.08.03.32>
- Grijak, D. (2017). Psychometric evaluation of the Authenticity Scale on the sample of students in Serbia. *Psihologji*, 50, 1-1. <https://doi.org/10.2298/PSI160504001G>
- Kovaleva, A. (2012). The IE-4: Construction and Validation of a Short Scale for the Assessment of Locus of Control. (GESIS-Schriftenreihe, 9). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.21241/ssar.37119>
- Monteiro, Renan P., Coelho, Gabriel L de H., Hanel, Paul HP, Medeiros, Emerson D., Gomes, da Silva, Phillip Dymond (2022) The Efficient Assessment of Self-Esteem: Proposing the Brief Rosenberg Self-Esteem Scale. *Applied Research in Quality of Life*, 17(2), 931-947. <https://doi.org/10.1007/s11482-021-09936-4>
- Mudrack, P.E. (2006). Understanding workaholism: The case of behavioral tendencies. / R.J. Burke (Ed.), Research companion to working time and work addiction. Cheltenham: Edward Elgar. P. 108-128
- Nießen, D, Schmidt, I, Groskurth, K, Rammstedt, B, Lechner, CM (2022). The Internal-External Locus of Control Short Scale-4 (IE-4): A comprehensive validation of the English-language adaptation. *PLoS ONE*, 17(7), e0271289. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0271289>
- Pace, F., D'Urso G., Zappulla, C. Pace, U. (2019). The relation between workload and personal well-being among university professors. *Current Psychology*, 11, 1-8. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00294-x>

- Reis, G. & Trullen, J. & Story, J. (2016). Perceived organizational culture and engagement: the mediating role of authenticity. *Journal of Managerial Psychology*, 31(6), 1091-1105. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2015-0178>
- Romppel, M., Herrmann-Lingen, C., Wachter, R., Edelmann, F., Düngen, H. D., Pieske, B., & Grande, G. (2013). A short form of the General Self-Efficacy Scale (GSE-6): Development, psychometric properties and validity in an intercultural non-clinical sample and a sample of patients at risk for heart failure. *Psycho-social medicine*, 10, Doc01. <https://doi.org/10.3205/psm000091>
- Rosario-Hernández, E. & Millán, L. & Rodríguez, B. & Suarez, C. & Sánchez, F. & Arroyo, Y. & Santiago, M. & Colón, R. & Estrada, Y. & Pagán T., Orlando & Feliciano-Toro, B. & Cepeda, S. & Martínez, N.. (2024). The Effects of workaholism on psychological well-being: The mediating role of rumination. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication>
- Ryan, R. Deci, E. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press, 2017.
- Sania, T., Saadia, A. (2019). Workaholism as predictor of work-family conflict and mental well-being of public and private sector employees, *Pakistan Journal of Commerce and Social Science*, 13(1), 419-435. <https://www.econstor.eu/bitstream>
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). The Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual. Retrieved from <https://www.wilmarschaufeli.nl>
- Sekerdeç, M., Szwed, P. (2021). Perceived self-efficacy facilitates critical reflection on one's own group, *Personality and Individual Differences*, 168, 110302. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110302>.
- Sheldon, K.M., & Elliot, A.J. (1998). Not all personal goals are personal: Comparing autonomous and controlled reasons for goals as predictors of effort and attainment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 546 – 557. <https://doi.org/10.1177/0146167298245010>
- Shuck, B. & Reio, T. (2013). Employee Engagement and Well-Being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(1), 43-58. <https://doi.org/10.1177/1548051813494240>
- Sindu, P. (2021). The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2, 100026. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2021.100026>
- Singh, R. (2023). Employee Happiness and Self Esteem: A Study of Private University Faculty Members. *Journal of the Oriental Institute*, 72(02)(4), 1135-1143. <https://www.researchgate.net>
- Singh, S. & Pradhan, R. & Panigrahy, N P & Jena, L. (2019). Self-efficacy and workplace well-being: Moderating role of sustainability practices. *Benchmarking An International Journal*, 26(6), 1692-1708. <https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2018-0219>
- Spector, P. (2025). Job Satisfaction Survey Norms. Retrieved from <https://paulspector.com/assessments>
- Spector, P. (2022). Job satisfaction: From Assessment to Intervention. New York City: Routledge
- Thompson, S. C. (2021). *The role of personal control in adaptive functioning*. In C. R. Snyder, S. J. Lopez, L. M. Edwards, & S. C. Marques (Eds.), *The Oxford handbook of positive psychology* (3rd ed., pp. 368–378). Oxford University Press.
- Voitenko, E., Pustovalov, I., Saryk, V., Lapchenko, I., Hordiienko, N. (2025). Organizational culture and professional well-being: The mediating role of value congruence. *Interacción Y Perspectiva*, 15(2), 394-410. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15079874>
- Voitenko, E., Zazymko, O., Myronets, S., Saryk, V., & Kushnirenko, K. (2024). The mediating role of values in the relationship between needs and professional well-being of university academic staff. *International Journal of Organizational Leadership*, 13(1), 102-116. <https://doi.org/10.33844/ijol.2024.60401>
- Wood, A. M., Linley, P. A., Maltby, J., Baliousis, M., & Joseph, S. (2008). The authentic personality: A theoretical and empirical conceptualization and the development of the Authenticity Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 55(3), 385–399. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.55.3.385>

Стаття надійшла до редакції 15.04.2025 (The article was received by the editors 15.04.2025)

Стаття рекомендована до друку 02.06.2025 (The article is recommended for printing 02.06.2025)