

**Музичко Людмила**

*кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри педагогіки та психології*

*Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана  
<https://orcid.org/0000-0002-3209-0376>*

**Савон (Ткач) Алла**

*здобувачка другого (магістерського) рівня навчання ОП Психологія  
Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана  
<https://orcid.org/0009-0006-7439-7073>*

## **ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ В КОРПОРАТИВНОМУ СЕРЕДОВИЩІ**

**Анотація.** У статті представлено результати теоретико-емпіричного дослідження психологічного благополуччя працівників у сучасному корпоративному середовищі в умовах воєнного стану. Обґрунтовано перехід організаційної психології від моделі подолання стресу до парадигми «культивування процвітання», де благополуччя розглядається як динамічна рівновага між вимогами роботи та ресурсами особистості. Уточнено зміст поняття «психологічне благополуччя» як багатовимірного конструкту, що охоплює емоційні, когнітивні та соціальні аспекти функціонування суб'єкта праці. Методологічний апарат дослідження склали адаптовані українською опитувальники. Емпірично встановлено, що загальний рівень благополуччя персоналу має виражену позитивну спрямованість із домінуванням середнього (31,4%) та вище середнього (27,2%) рівнів. Доведено, що структура процвітання працівників спирається переважно на соціально-ціннісні чинники: якість міжособистісних взаємин, усвідомлення сенсу діяльності та орієнтацію на професійні досягнення. Водночас виявлено «дзеркальну динаміку» стресу та ресурсів: попри стабільний психоемоційний фон, кожен четвертий респондент демонструє підвищений рівень сприйманого стресу, що вказує на ризик хронічного виснаження під впливом зовнішніх викликів. Визначено роль резильєнтності як фундаментального модератора, що нівелює деструктивний вплив середовища та підтримує активну життєву позицію. Встановлено, що задоволеність життям прямо залежить від суб'єктивної інтерпретації досвіду, де когнітивна гнучкість є запобіжником професійної деформації. Виявлено дефіцит емоційного комфорту та нерівномірність життєвої залученості, що дозволяє окреслити напрями психологічної корекції та організаційного розвитку. Результати дослідження можуть бути використані для розробки стратегій ментального здоров'я в організаціях та програм психологічної підтримки персоналу в кризових умовах.

**Ключові слова:** психологічне благополуччя, корпоративне середовище, PERMA-модель, сприйманий стрес, резильєнтність, когнітивна та соціальна оцінка життя, професійна залученість.

**Muzychko Lyudmila**

*Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor,  
Associate Professor of the Department of Pedagogy and Psychology  
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman  
<https://orcid.org/00000-0002-3209-0376>*

**Savon (Tkach) Alla**

*Second (Master's) level student at the Department of Psychology  
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman  
<https://orcid.org/0009-0006-7439-7073>*

## FEATURES OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING IN THE CORPORATE ENVIRONMENT

**Abstract.** The article presents the results of a theoretical and empirical study of the psychological well-being of employees in a modern corporate environment under martial law. The transition of organizational psychology from the stress-coping model to the “cultivation of prosperity” paradigm is substantiated, where well-being is considered as a dynamic balance between work requirements and individual resources. The content of the concept of “psychological well-being” is specified as a multidimensional construct that encompasses emotional, cognitive and social aspects of the functioning of the labor subject. The methodological apparatus of the study was formed by questionnaires adapted from Ukrainian. It is proven that the structure of employee prosperity is based mainly on socio-value factors: the quality of interpersonal relationships, awareness of the meaning of activity and orientation towards professional achievements. At the same time, a “mirror dynamics” of stress and resources was revealed: despite a stable psycho-emotional background, every fourth respondent demonstrates an increased level of perceived stress, which indicates the risk of chronic exhaustion under the influence of external challenges. The role of resilience as a fundamental moderator that neutralizes the destructive influence of the environment and supports an active life position was determined. It was established that life satisfaction directly depends on the subjective interpretation of experience, where cognitive flexibility acts as a safeguard against professional deformation. The results of the study can be used to develop mental health strategies in organizations and programs for psychological support of personnel in crisis conditions.

**Keywords:** psychological well-being, corporate environment, PERMA model, perceived stress, resilience, cognitive and social evaluation of life, professional engagement.

### Постановка проблеми та аналіз досліджень.

У сучасних умовах повномасштабного вторгнення в Україну, воєнної трансформації соціально-економічного середовища, гострої потреби у зростанні інтенсивності праці на тлі повітряних тривоги, зниження енергозабезпечення та підвищення вимог до професійної ефективності, особливого значення набуває проблема психологічного благополуччя працівників у корпоративному середовищі. Забезпечення психологічної стійкості та добробуту наразі це не просто гуманістична тенденція цивілізованої економіки, а реальна умова виживання суспільства та державності в умовах війни. Підприємства дедалі більше розглядається не лише як виробнича система, але як простір психологічного функціонування особистості, де відбувається реалізація її ресурсів, формування ідентичності та задоволення базових потреб.

Водночас у межах трансформації сучасної організаційної психології уже здійснено перехід від епохи «боротьби зі стресом» до епохи «культи-

вування процвітання». Сучасний корпоративний сектор розглядає благополуччя не як відсутність хвороб, а як активний ресурсний стан. У сучасній психології корпоративне благополуччя розглядається не просто як «гарний настрій», а як складна багаторівнева система. Психологічна наука розглядає корпоративне благополуччя як динамічну рівновагу між вимогами роботи та ресурсами працівника, що змінює фокус уваги роботодавців на превенцію психологічного здоров'я персоналу. Саме це є ознакою зрілого й економічно виваженого підходу до конструктивного виробництва.

Інтерес до обраної теми нашого дослідження зумовлений тим, що психологічне благополуччя працівників безпосередньо пов'язане з такими ключовими показниками як продуктивність праці, організаційна залученість, інноваційна активність, професійна стійкість і зниження рівня емоційного вигорання. Водночас сучасні корпоративні умови часто супроводжуються високим рівнем стресу, невизначеності, інформаційного перевантаження

та необхідністю постійної адаптації, що створює ризики для психологічного здоров'я працівників.

Особливої ваги проблема набуває в умовах кризових соціальних процесів, коли зростає потреба у внутрішніх ресурсах особистості, здатності до саморегуляції та підтримання психологічної рівноваги (у побуті і у виробництві). У цьому контексті психологічне благополуччя постає як інтегральний показник ефективної адаптації особистості до умов професійної діяльності.

Проблематика психологічного благополуччя активно досліджується у сучасній психології у межах різних теоретичних підходів. Значний внесок у розвиток уявлень про благополуччя здійснено у руслі позитивної психології, де воно розглядається як багатовимірний конструкт, що охоплює емоційні, когнітивні та соціальні аспекти функціонування особистості.

Однією з найбільш впливових сучасних моделей є концепція процвітання, запропонована М. Селігманом, яка включає такі компоненти як позитивні емоції, залученість, позитивні взаємини, смисл і досягнення [17]. У контексті організаційної психології ця модель активно використовується для оцінки благополуччя працівників і розробки програм його підвищення.

У сучасних закордонних дослідженнях значна увага приділяється взаємозв'язку психологічного благополуччя з характеристиками робочого середовища. Зокрема, у працях А. Bakker і Е. Demerouti [9] у межах моделі Job Demands–Resources (JD-R) доведено, що благополуччя працівників визначається балансом між вимогами роботи та наявними ресурсами. Робочі ресурси (підтримка, автономія, можливості розвитку) виступають ключовими чинниками підвищення залученості та задоволеності працюю.

Важливим напрямом досліджень є вивчення ролі резильєнтності як внутрішнього ресурсу особистості. Сучасні дослідження груп дослідників I. Robertson et al. [16], S. Joynce et al. [13], L. Walsh et al. [18] показують, що стресостійкість виступає значущим предиктором психологічного благополуччя, особливо в умовах підвищених професійних навантажень.

Окрему увагу приділено когнітивним аспектам благополуччя. У дослідженнях Е. Diener et al. [10], Ф. Huppert [12] наголошується, що суб'єктивне благополуччя значною мірою залежить від інтерпретації життєвого досвіду, рівня задоволеності життям і когнітивних оцінок власної діяльності.

У межах соціально-психологічного підходу С.Л.М. Keyes [14] благополуччя розглядається

як результат інтеграції особистості в соціальне середовище, що включає відчуття належності, соціальної підтримки та значущості власного внеску у спільноту.

У вітчизняній психології проблема психологічного благополуччя також набуває дедалі більшої актуальності. Дослідження українських науковців О. Савченко та Д. Лавриненко [6], А. Четверик-Бурчак [8], О. Савченко та О. Калюк [5] спрямовані на адаптацію сучасних психодіагностичних інструментів, а також на вивчення особливостей благополуччя в умовах соціальної нестабільності та професійного навантаження.

Отже, західна наука сьогодні фокусується на позитивній організаційній психології та ролі лідерства у створенні психологічно безпечного середовища. Зокрема ключові концепції Мартіна Селігмана [17] (розширив класичну модель PERMA, додавши Vitality (життєву енергію) – PERMA-V) вказують на таку провідну характеристику корпоративного функціонування як «сенси роботи» (Meaning), який безпосередньо корелює з продуктивністю. Е. Едмондсон [11] переконливо обґрунтувала, що благополуччя неможливе без відчуття права на помилку – «психологічної безпеки» (Psychological Safety). Дослідження Ф. Лутанс та К.М. Юссеф-Морган [15] довели, що організаційна підтримка допомагає долати вигорання, а це дає підстави вважати резильєнтність однією з важливих корпоративних компетенцій.

Українські дослідники О. Вельдбрехт, Н. Тавровецька [2], Л. Карамушка, О. Креденцер та К. Терещенко [3] здійснили унікальний внесок, вивчаючи благополуччя крізь призму життєстійкості та адаптації до кризових умов. Школа організаційної психології в Україні потужно звучить ідея щодо психологічного здоров'я персоналу як базової в організації. Серед ключових напрямів таких досліджень варто відмітити обґрунтування доцільності соціально-емоційного навчання (SEL) у формуванні резильєнтності особистості в освітніх і професійних середовищах, з'ясування умов професійного благополуччя медиків та персоналу [1]; виявлення зв'язку корпоративної культури та ментального здоров'я [4]; аналіз чинників і технологій забезпечення психологічного благополуччя персоналу організацій в умовах війни [3] тощо.

Разом із тим, аналіз сучасних наукових джерел свідчить про недостатню розробленість узгодженої моделі взаємодії різних чинників психологічного благополуччя у корпоративному середовищі; ролі когнітивних механізмів у структурі благополуччя; комплексних емпіричних досліджень,

що поєднують різні рівні аналізу (особистісний, соціальний, організаційний) тощо.

Виходячи з розуміння психологічного благополуччя в організації як багатовимірного явища, що зумовлене взаємодією особистісних і середовищних чинників, у яких силу внутрішніх ресурсів (резильєнс, когнітивні установки тощо) визначатиметься корпоративним контекстом (стрес, соціальна підтримка, залученість тощо), у цій статті поставимо на меті емпірично виявити особливості психологічного благополуччя працівників виробництва та визначити ключові чинники, що його зумовлюють.

Виклад основного матеріалу. В емпіричній частині дослідження застосовувались такі методики: «Короткий багатовимірний опитувальник процвітання «PERMA-профайлер»» (адаптація українською О. Савченко та Д. Лавриненко) [6], «Когнітивні особливості суб'єктивного благополуччя (КОСБ-3)» (О. Калюк, О. Савченко) [5], «Шкала стресостійкості Коннора – Девідсона – 10 (CD-RISC-10)» в адаптації Н. Школіної, І. Шаповал, І. Орлової та інших [1], «Шкала соціального благополуччя» К. Кіза, в адаптації А. Четверик-Бурчак [8] та «Шкала залученого життя (ELS)» Х. Тромпеттер та інші (українська версія О. Савченко, Д. Лавриненко) [7].

Аналіз результатів емпіричного дослідження дозволив виявити низку важливих закономірностей щодо психологічного благополуччя працівників у корпоративному середовищі.

Отримані результати за PERMA-профайлером свідчать, що у вибірці переважає середній та помірно високий рівень психологічного благополуччя. Більшість значень загального показника PERMA коливається у межах середнього рівня благополуччя. Частина респондентів демонструє високий рівень, що вказує на сформоване процвітання. Водночас наявна група працівників із зниженими показниками (45–52), що може свідчити про ризик психологічного виснаження. Найбільш вираженими компонентами в структурі PERMA є позитивні взаємини (R) – стабільно високі

показники, сенс життя (M) – достатньо високий рівень, досягнення (A) – виражена орієнтація на результат; менш вираженими є позитивні емоції (P) – варіативні, залученість (E) – нерівномірна, у частини працівників знижена – все це свідчить про те, що благополуччя більше підтримується соціальними та ціннісними факторами, ніж емоційним комфортом на виробництві.

Аналіз рівня сприйманого стресу (за шкалою PSS-10) показав переважання середнього рівня стресу (20–26 балів), а у частини (24,7%) респондентів підвищений його рівень (27–30+), можливо, тому, що робоче середовище містить стабільне психоемоційне навантаження, тому у частини працівників спостерігається ризик хронічного стресу. Очевидно, що навіть при середньому рівні благополуччя стрес залишається значущим фоновим фактором.

Таким чином, показники, що відображають загальний емоційний фон та рівень напруження (PERMA-профайлер та Шкала сприйманого стресу (PSS)) вказують на те, що попри наявність стресогенних факторів, загальний рівень добробуту персоналу залишається зміщеним у бік позитивних значень (рис. 1).

Аналіз результатів за наданою гістограмою дозволяє зробити такі висновки щодо співвідношення добробуту та стресу у вибірці: домінування середніх показників, оскільки найбільша частка респондентів зосереджена у межах середнього рівня як за показником добробуту PERMA (31,4%), так і за рівнем сприйманого стресу (37,2%); дзеркальна динаміка крайніх значень, оскільки спостерігається виражена асиметрія на низькому рівні, де відсоток осіб із низьким добробутом (3,5%) значно менший за відсоток осіб із низьким рівнем стресу (11,4%), що вказує на відносну емоційну стабільність групи; ресурсний потенціал, оскільки частка учасників із показниками добробуту «вище середнього» та «високим» (27,2% та 17,2% відповідно) дещо перевищує аналогічні показники стресу, що підтверджує наявність внутрішніх психологічних ресурсів для подолання корпоративних викликів.

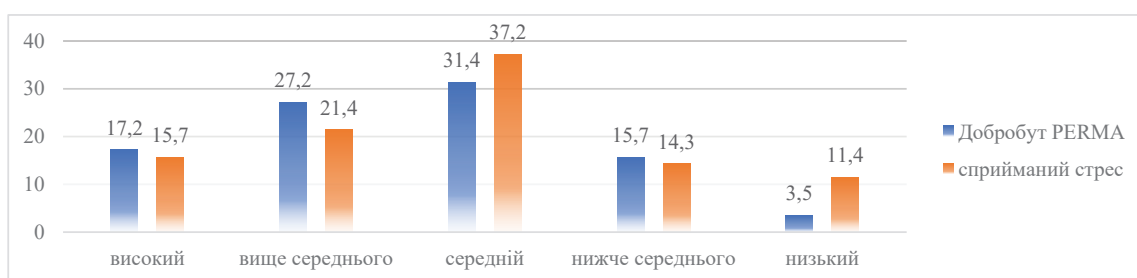


Рис. 1. Відсоткові значення загального емоційного фону та рівні напруження у працівників організації

Аналіз даних, що відбивають когнітивну оцінку життя та якість соціальних зв'язків, представлені результатами опитувальників КОСБ-3 та «Шкали соціального благополуччя» (К. Кіз в адаптації А. Четверик-Бурчак Когнітивні особливості суб'єктивного благополуччя (КОСБ-3). Результати когнітивних особливостей суб'єктивного благополуччя показують відносно високі показники задоволеності життям та варіативність у показниках самоставлення (невдоволеність собою) та оцінки життєвих досягнень, а тому можемо припустити, що благополуччя значною мірою залежить від когнітивної інтерпретації досвіду, а частина працівників має внутрішні суперечності (успіхи та самокритика).

Результати дослідження соціальне благополуччя демонструють загалом середній рівень соціального благополуччя, де найбільш вираженими компонентами є соціальна інтеграція та соціальна узгодженість, а менш вираженими – соціальний внесок та соціальна активність. Це може означати, що працівники відчують себе частиною колективу, але не завжди реалізують себе як активні суб'єкти соціального впливу.

Отже, когнітивна оцінка життя та якість соціальних зв'язків опитаних графічно можна представити (рис. 2) як ту, що підтверджує збалансованість когнітивної оцінки життя та соціальної інтеграції працівників, які створюють надійний психологічний фундамент для протидії професійному стресу та збереження високої залученості в робочі процеси.

Як бачимо, очевидним є переважання позитивно-адаптивного профілю, оскільки сумарна кількість працівників із рівнем благополуччя «середній», «вище середнього» та «високий» становить понад 75% вибірки для обох показників. Це свідчить про те, що переважна більшість персоналу позитивно

оцінює власні життєві досягнення та задоволена якістю міжособистісної взаємодії. Щодо стійкості соціальних зв'язків, найбільш стабільним показником виявилось соціальне благополуччя, де 40% опитаних мають середній рівень, а ще 33% – рівні вище середнього та високий, що вказує на розвинуту корпоративну культуру та високу якість соціального капіталу в організації. Суб'єктивне благополуччя має виразний зсув у бік високих значень (у 43% опитаних рівень вище середнього або високий), що відбиває високу самооцінку працівників та їхню віру у власну ефективність.

Аналіз параметрів, що в сукупності вказують на здатність до відновлення та активну життєву позицію (резильєнс за CD-RISC-10 та загальний показник залученого життя), засвідчують переважно середній і вище середнього рівень резильєнтності та у 33% респондентів – високі показники, що, на нашу думку, є психологічними ресурсами адаптації, здатністю більшості працівників ефективно долати труднощі. Водночас у групі з низьким PERMA спостерігається нижча стресостійкість, що підтверджує її роль як чинника благополуччя. Наповненість життя (ELS) респондентів свідчать про середній рівень ціннісного життя та життєздійснення, варіативність у показнику залученого життя, що, своєю чергою, вказують на часткову відповідність діяльності особистим цінностям, проте не у всіх працівників сформоване відчуття повної включеності / у життя і діяльність організації (рис. 3).

Помітною є висока концентрація адаптивного потенціалу, оскільки найбільша група опитаних (43–44%) виявляє середній рівень здатності до відновлення та життєздійснення, що свідчить про наявність у більшості працівників сформованих механізмів психологічного захисту, які дозволяють підтримувати працездатність у звичайних

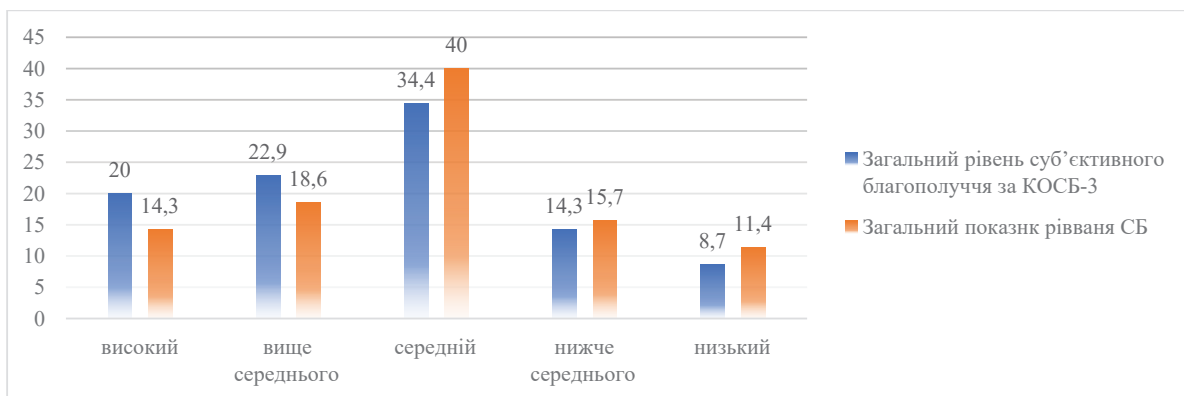


Рис. 2. Відсоткові показники когнітивної оцінки життя та якості соціальних зв'язків працівників компанії

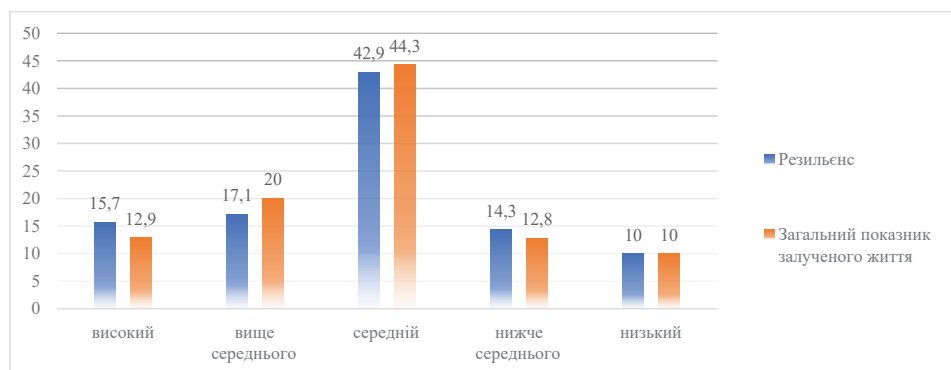


Рис. 3. Відсоткові показники здатності до відновлення та активної життєвої позиції працівників компанії

робочих умовах. Водночас виявлено сформованість активної життєвої позиції, адже сумарний показник рівнів «високий» і «вище середнього» для обох параметрів перевищує 32%, що вказує на значну частку персоналу, яка сприймає складні завдання як виклики для розвитку та демонструє високу залученість у професійну діяльність. Низький рівень стійкості до деструкції цих показників зафіксовано лише у 10% вибірки, що підтверджує загальну психологічну витривалість колективу та його здатність до конструктивного подолання стресових ситуацій без втрати ціннісних орієнтирів. Отже, корпоративне середовище компанії спирається на працівників із розвинутою здатністю до самовідновлення, де резильєнтність слугує фундаментальним ресурсом для підтримки активної життєвої позиції.

На основі комплексного аналізу можна виділити такі ключові особливості психологічного благополуччя працівників. Воно має соціально-ціннісну основу, де сильними сторонами є взаємини, сенс і досягнення, а слабкими – емоційний комфорт і залученість. Втім, як виявлено, стрес є системним фактором середовища. Навіть при середньому благополуччі він залишається значущим, однак ключовим буфером виступає стресостійкість та відносно струнка система когнітивних установок, які визначають суб'єктивне переживання благополуччя. В умовах корпоративного середовища, як показало дослідження, працівники інтегровані у колектив, але не завжди відчувають власну значущість і вплив; водночас частина працівників має дефіцит життєвої залученості, що є важливим (екзистенційним) резервом підвищення благополуччя.

Отже, психологічне благополуччя працівників у корпоративному середовищі характеризується середнім рівнем із тенденцією до підвищення за рахунок соціальних і смислових компонентів.

Водночас виявлено вплив стресу, варіативність когнітивних оцінок і недостатню залученість у діяльність, що свідчить про необхідність розвитку психологічних ресурсів та оптимізації організаційного середовища.

**Висновки.** У ході дослідження встановлено, що психологічне благополуччя у корпоративному середовищі є багатовимірним конструктом, де соціальні та смислові компоненти домінують над суто емоційними. Це дозволяє працівникам зберігати продуктивність навіть за низького рівня емоційного комфорту, спираючись на цінність професійних стосунків і значущість праці.

Емпірично підтверджено роль резильєнтності як модератора, що вона (здатність до відновлення) виступає базовим внутрішнім ресурсом, який нівелює вплив хронічного стресу. Виявлена «дзеркальна динаміка» (низький рівень деструкції при помірному стресі) свідчить про сформованість у персоналі ефективних копінг-механізмів.

Доведено, що висока когнітивна оцінка власних досягнень та якісна соціальна інтеграція створюють «безпечне середовище», яке стимулює віру працівників у власну ефективність, проте виявлена недостатня залученість (ELS) вказує на наявність екзистенційного вакууму у частини персоналу, що потребує корекції через механізми job crafting.

Серед перспектив подальших досліджень бачимо такі: 1) розробка та апробацію тренінгових програм із розвитку когнітивної гнучкості та соціально-емоційного навчання (SEL) як інструментів підвищення резильєнтності в умовах тривалої невизначеності; 2) вивчення впливу стилів лідерства (зокрема, трансформаційного й інклюзивного) на формування «психологічної безпеки» в українських компаніях; 3) лонгітюдний аналіз динаміки благополуччя залежно від етапів професійної адаптації та гендерних особливостей копінг-поведінки.

**Список використаних джерел**

1. Адаптація та валідація українськомовної версії шкали стресостійкості Коннора–Девідсона – 10 (CD-RISC-10): апробація у хворих на анкілозивний спондиліт / Н. Школїна та ін. *Rheumatology*. 2020. Т. 80. URL: <https://surl.li/ziqskv>
2. Вельдбрехт О.О., Тавровецька Н.І., Шкала сприйнятого стресу (PSS-10): адаптація та апробація в умовах війни. *Проблеми сучасної психології*. 2022. № 2 (25). С. 16–27. DOI: <https://doi.org/10.26661/2310-4368/2022-2-2>.
3. Карамушка Л., Креденцер О., Терещенко К. Суб'єктивне благополуччя освітнього персоналу в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2023. № 30(4). С. 23–33. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2023.4.30.7>.
4. Карамушка Л.М. Психологія управління: навч. посібник. Київ : Міленіум, 2003.
5. Савченко О., Калюк О., Методика діагностики когнітивних аспектів суб'єктивного благополуччя особистості. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2022. № 1(25). С. 89–101. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.10>.
6. Савченко О.В., Лавриненко Д.Г. Короткий багатовимірний опитувальник процвітання «PERMA-профайлер»: адаптація методики та її психометричні властивості. *Габітус. Психологія особистості*. 2023. Випуск 52. С. 167–178. URL: <https://habitus.od.ua/journals/2023/52-2023/29.pdf>
7. Савченко О.В., Лавриненко Д.Г. Шкала залученого життя (ELS): українськомовна адаптація методики та її психометричні властивості. *Наукові перспективи (Naukovi perspektivi)*. 2024. DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-7\(49\)-1293-1311](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-7(49)-1293-1311).
8. Четверик-Бурчак А.Г. Опис та адаптація опитувальника «Шкала соціального благополуччя» К. Кіза. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Серія: Психологія*. 2014. № 1099, Вип. 54. С. 28–33. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhIPC\\_2014\\_1099\\_54\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhIPC_2014_1099_54_8)
9. Bakker A.B., Demerouti E. Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2023. Vol. 22(3). P. 273–285.
10. Diener E., Oishi S., Tay L. Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behavior*. 2018. Vol. 2(4). P. 253–260. DOI: [10.1038/s41562-018-0307-6](https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6).
11. Edmondson A.C. The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth. John Wiley & Sons, Hoboken, 2019.
12. Huppert F.A. Mindfulness and compassion as foundations for well-being. In M. A. White, G. R. Slemp, A. S. Murray (Eds.). *Future directions in well-being: Education, organizations and policy* (pp. 225–233). Springer International Publishing/Springer Nature, 2017. URL: <https://psycnet.apa.org/record/2017-29961-039>
13. Joyce S., Shand F., Tye J., et al. The path to resilience: a systematic review and meta-analysis of resilience programs and interventions. *BMJ Open* 2018;8:e017858. URL: <https://bmjopen.bmj.com/content/8/6/e017858.abstract>
14. Keyes C. L. M. Complete mental health: An agenda for the 21st century. *Mental Health in the 21st Century*. Springer. 2018. P. 3–19.
15. Luthans F., Youssef-Morgan C. M. Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2017. Vol. 4. P. 339–366. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>.
16. Robertson I.T., Cooper C.L., Sarkar M., Curran T. Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2015. Vol. 88. P. 533–562. DOI: <https://doi.org/10.1111/joop.12120>.
17. Seligman M. PERMA and the building blocks of well-being. *The Journal of Positive Psychology*. 2018. Vol. 13(4). P. 333–335. DOI: <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1437466>.
18. Walsh L.C., Boz S.G., Lyubomirsky S. Well-being and career success. In B. Walsh, L. Flores, P. Hartung, F. Leong, M. Savickas (Eds.). *Career psychology: Models, concepts, and counseling for meaningful employment* (1st ed.). American Psychological Association. 2023. P. 235–256. URL: <https://psycnet.apa.org/record/2023-68988-012>



Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу (CC BY 4.0)

Дата першого надходження статті до видання: 21.03.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 20.04.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 30.05.2026