

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В. Н.
КАРАЗІНА

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ХОЛМАНОВА ВІКТОРІЯ ВОЛОДИМИРІВНА

УДК 159.923.2:005.7:004.

ДИСЕРТАЦІЯ
ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ СУБ'ЄКТИВНОГО
БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ В ІТ-КОМПАНІЯХ З РІЗНИМ
ТИПОМ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ

Спеціальність 053 Психологія

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

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

_____ Холманова Вікторія Володимирівна

Науковий керівник: Кряж Ірина Володимирівна, доктор психологічних наук, доцент

Харків - 2026

АНОТАЦІЯ

Холманова В.В. Психологічні чинники суб'єктивного благополуччя працівників в ІТ-компаніях з різним типом організаційної структури. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії з галузі знань 05 – Соціальні та поведінкові науки за спеціальністю 053 – Психологія. Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна, Харків, 2026.

Дисертаційне дослідження присвячене комплексному теоретичному та емпіричному вивченню психологічних чинників суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців компаній, що працюють у компаніях з різним типом організаційної структури. Робота спрямована на уточнення значення культурних орієнтацій, базових переконань особистості та екзистенційної сповненості для суб'єктивного благополуччя сучасних фахівців високотехнологічної галузі, що працюють в компаніях із різним типом організаційної структури.

Актуальність дослідження зумовлена одночасним впливом кількох масштабних процесів: трансформацією організаційних моделей управління в ІТ-компаніях, поширенням плоских структур замість класичних ієрархій, зростанням вимог до автономності працівників, а також різким зниженням стабільності соціального середовища через військові дії. В цих умовах питання збереження психологічного благополуччя працівників набуває особливого значення як для організацій, так і для самих фахівців. Разом із тим наукові дослідження переважно фокусуються або на організаційних факторах, або на індивідуальних психологічних ресурсах, не розглядаючи їхню взаємодію, що й зумовило необхідність даної роботи.

Об'єктом дослідження є чинники суб'єктивного благополуччя людини. Предмет дослідження становлять екзистенційна сповненість,

базові переконання та культурні орієнтації як психологічні чинники суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців у компаніях із різним типом організаційної структури, в контексті змін, спричинених військовою агресією.

У роботі використано комплекс теоретичних та емпіричних методів дослідження: аналіз та узагальнення наукових джерел, стандартизовані психодіагностичні опитувальники, комплекс статистико-математичних методів кореляційного, регресійного, дисперсійного, кластерного, медіаторного аналізу.

У дослідженні взяли участь 260 фахівців ІТ-сфери, які працюють у різних українських та міжнародних з українським капіталом ІТ-компаніях. Збір даних здійснювався у три етапи протягом 2021–2024 років. Перший етап дослідження був реалізований влітку у 2021 році, до початку повномасштабної воєнної агресії. У ньому взяли участь 80 ІТ-фахівців, з яких 42,5% становили жінки. Другий етап було проведено в листопаді 2022-го року. До вибірки увійшли 77 ІТ-фахівців, серед яких 48,1% становили жінки. Третій етап дослідження було проведено наприкінці 2024 року після тривалого впливу подій воєнного часу. У ньому взяли участь 103 ІТ-фахівців, з яких 62,1% становили жінки.

Було зафіксовано відсутність статистично значущих відмінностей між групами досліджуваних, що працюють в ІТ-компаніях із різним типом організаційної структури, за показниками емоційного та когнітивного компонентів суб'єктивного благополуччя, а також за показниками екзистенційної сповненості, віри в справедливий світ, віри в силу грошей та культурних орієнтацій, що свідчить про відсутність прямого впливу типу організаційної структури на суб'єктивне благополуччя та досліджувані психологічні чинники. Водночас встановлено, що незалежно від типу організаційної структури компанії, в якій працює фахівець, ключовими предикторами суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців виступають

екзистенційна сповненість та особиста віра у справедливий світ. При цьому вирішальний внесок в емоційний та когнітивний компоненти суб'єктивного благополуччя робить екзистенційна сповненість.

Разом з тим встановлено, що внесок культурних орієнтацій у суб'єктивне благополуччя залежить від типу організаційної структури установи, в якій працює ІТ-фахівець. Якщо в компаніях з плоскою організаційною структурою статистично значущий внесок у суб'єктивне благополуччя працівників роблять горизонтальні орієнтації, то в компаніях з ієрархічною структурою статистично значущою для суб'єктивного благополуччя є орієнтація на вертикальний індивідуалізм. В обох випадках орієнтація на колективізм сприяє суб'єктивному благополуччю, а орієнтація на індивідуалізм пов'язана зі зниженням суб'єктивного благополуччя працівників ІТ компаній. Слід позначити, що при врахуванні внеску екзистенційної сповненості та віри у справедливий світ, культурні орієнтації перестають бути значущими предикторами суб'єктивного благополуччя працівників ІТ компаній. Таким чином, культурні орієнтації відіграють лише допоміжну роль для суб'єктивного благополуччя ІТ працівників.

Було виділено п'ять профілів культурних орієнтацій, а саме: «помірно індивідуалістичні» (помірно виражені орієнтації на індивідуалізм при низьких орієнтаціях на колективізм), «орієнтовані на соціум» (найнижчі у вибірці показники горизонтального індивідуалізму при помірних показниках інших орієнтацій серед яких превалює горизонтальний колективізм), «горизонтальні колективісти» (виражена орієнтація на горизонтальний колективізм при низьких показниках інших культурних орієнтацій), «індивідуалісти» (найвищі по вибірці показники горизонтального та вертикального індивідуалізму), «універсали» (високі показники всіх культурних орієнтацій).

Групи працівників з різним профілем культурних орієнтацій не різнились між собою за параметром задоволеності життям, але за

параметром емоційного дискомфорту були встановлені міжгрупові розбіжності: «помірно індивідуалістичні» та «індивідуалісти» мали вищі показники емоційного дискомфорту, ніж «горизонтальні колективісти». За показниками екзистенційної сповненості спостерігалась зворотна картина: «горизонтальні колективісти» демонстрували вищі показники, ніж «індивідуалісти» та «помірно індивідуалістичними». Також були встановлені міжгрупові розбіжності у вірі в силу грошей: працівники з «індивідуалістичним» профілем більшою мірою вірять в силу грошей порівняно з «горизонтальними колективістами» та з представниками «помірно індивідуалістичного» профілю.

Водночас встановлено, що відмінності між профілями культурних орієнтацій частково модеруються типом організаційної структури. Так, для профілей «універсали» та «помірно індивідуалістичні» було виявлено обумовлені типом організаційної структури відмінності за показником віри у справедливий світ для себе: досліджувані з цими профілями культурних орієнтацій, які працюють у компаніях з ієрархічною структурою, мають сильнішу віру у справедливий світ для себе, ніж ті, хто працює у компаніях із плоскою структурою.

Порівняльний аналіз показників, отриманих у 2021, 2022 та 2024 роках, засвідчив зниження суб'єктивного благополуччя у перший рік повномасштабної війни порівняно з довоєнним періодом. Медіаційний аналіз підтвердив, що вплив війни на суб'єктивне благополуччя реалізується опосередковано через зниження екзистенційної сповненості та особистої віри у справедливий світ, тоді як загальна віра у справедливий світ виступає відносно стабільним ресурсом, що сприяє благополуччю через підтримку екзистенційного ресурсу та віри у справедливість світу для самого працівника. Таким чином, руйнування відчуття справедливості стосовно власного життя та фрустрація екзистенційної сповненості

виступають ключовими психологічними механізмами погіршення благополуччя в кризових умовах воєнного часу.

Сукупно отримані результати уточнюють психологічні механізми підтримання суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців у різних організаційних контекстах та в умовах воєнних потрясінь.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що *вперше*:

- розмежовано незалежні (екзистенційна сповненість та віра в справедливий світ) та залежні (культурні орієнтації та віра в силу грошей) від типу організаційної структури компанії-роботодавця психологічні чинники суб'єктивного благополуччя працівників;

- емпірично встановлено, що показники суб'єктивного благополуччя ІТ-працівників не визначаються типом організаційної структури компанії-роботодавця;

- виділено групи ІТ-працівників з різними профілями культурних орієнтацій та встановлено, що найкращі показники суб'єктивного благополуччя та екзистенційної сповненості мають працівники з домінуючою орієнтацією на горизонтальний колективізм;

- побудовано та емпірично верифіковано модель медіації, що описує психологічні механізми впливу війни на суб'єктивне благополуччя: доведено, що вплив війни на благополуччя ІТ-фахівців є опосередкованим через втрату екзистенційної сповненості та особистої віри у справедливий світ, водночас, незалежно від впливу війни, віра у загальну справедливість сприяє суб'єктивному благополуччю через підтримку екзистенційної сповненості та особистої віри у справедливий світ;

- визначено часові розбіжності у змінах різних переконань в контексті війни: зниження особистої віри у справедливий світ зафіксовано на першому році війни, падіння загальної віри у справедливий світ та зростання віри в силу грошей – на третьому році війни.

Поглиблено та уточнено:

– значення культурних орієнтацій для суб’єктивного благополуччя представників української культури, а саме – встановлено позитивний внесок у суб’єктивне благополуччя орієнтацій на колективізм та негативний внесок – орієнтацій на індивідуалізм;

– розуміння ролі загальної віри у справедливість світу як внутрішнього ресурсу, що залишався стабільним та підтримував суб’єктивне благополуччя на першому році війни;

– розуміння статево-вікових розбіжностей у переживанні емоційного дискомфорту на першому році війни: встановлено, що на цьому етапі війни найбільш вразливими серед ІТ-працівників були жінки зрілого віку та молоді чоловіки.

Практичне значення результатів полягає в можливості використання отриманих даних при розробці програм підтримки персоналу, управлінських стратегій підбору та найму персоналу, корпоративних програм заохочення та мотивації, а також психологічних інтервенцій, спрямованих на збереження благополуччя працівників у нестабільних умовах. Отримані результати можуть бути використані в діяльності HR-підрозділів, організаційних консультантів, коучів та психологів, які працюють із командами в ІТ-галузі. Практична цінність отриманих результатів підтверджується розробкою та впровадженням навчальної програми для підвищення кваліфікації HR-менеджерів та керівників ІТ-компаній, використанням матеріалів дослідження у підготовці фахових психологів. Підготовлена в межах дисертаційного дослідження українська версія опитувальника «Віра у справедливий світ» отримала повне психометричне підтвердження та може використовуватися як валідний та надійний психодіагностичний інструмент.

Ключові слова: суб’єктивне благополуччя, психологічне благополуччя, психологічні ресурси, екзистенційна сповненість, віра у справедливий світ, культурні орієнтації, професійна діяльність,

організаційна структура, працівники ІТ-компаній, умови війни, персонал організацій, інформаційні технології.

ABSTRACT

Kholmanova V.V. Psychological factors of the subjective well-being of employees in IT-companies with different types of organizational structure.

– Qualifying scientific work submitted as a manuscript.

Dissertation for obtaining the academic degree of Doctor of Philosophy in the field of knowledge 05 – Social and Behavioral Sciences, specialty 053 – Psychology. V.N. Karazin Kharkiv National University, Kharkiv, 2026.

The dissertation research is devoted to a comprehensive theoretical and empirical study of the psychological factors of the subjective well-being of IT specialists working in companies with different types of organizational structure. The work is aimed at clarifying the significance of cultural orientations, basic personal beliefs, and existential fulfillment in the subjective well-being of contemporary specialists in the high-technology sector working in companies with different types of organizational structure.

The relevance of the study is determined by the simultaneous influence of several large-scale processes: the transformation of organizational management models in IT companies, the spread of flat structures instead of classical hierarchies, the growth of demands for employee autonomy, as well as the sharp decline in the stability of the social environment due to military actions. Under these conditions, the issue of preserving the psychological well-being of employees acquires particular significance both for organizations and for the specialists themselves. At the same time, scientific studies predominantly focus either on organizational factors or on individual psychological resources, without considering their interaction, which necessitated this work.

The object of the study is the factors of a person's subjective well-being. **The subject** of the study is existential fulfillment and social attitudes as

psychological factors of the subjective well-being of IT-specialists in companies with different types of organizational structure, in the context of changes caused by military aggression.

The work used a set of theoretical and empirical research methods: analysis and generalization of scientific sources, standardized psychodiagnostic questionnaires, and a set of statistical-mathematical methods of correlation, regression, analysis of variance, cluster, and mediation analysis.

The study involved 260 IT specialists working in various Ukrainian IT companies and international IT companies with Ukrainian capital. Data collection was carried out in three stages during 2021–2024. The first stage of the study was implemented in the summer of 2021, before the beginning of full-scale military aggression. It involved 80 IT specialists, 42.5% of whom were women. The second stage was conducted in November 2022. The sample included 77 IT specialists, among whom 48.1% were women. The third stage of the study was conducted at the end of 2024 after prolonged exposure to wartime events. It involved 103 IT specialists, 62.1% of whom were women.

The absence of statistically significant differences was recorded between the groups of respondents working in IT companies with different types of organizational structure in terms of the indicators of the emotional and cognitive components of subjective well-being, as well as in terms of the indicators of existential fulfillment, belief in a just world, belief in the power of money, and cultural orientations, which indicates the absence of a direct influence of the type of organizational structure on subjective well-being and the studied psychological factors. At the same time, it was established that, regardless of the type of organizational structure of the company in which the specialist works, the key predictors of the subjective well-being of IT-specialists are existential fulfillment and personal belief in a just world. At the same time, the decisive contribution to the emotional and cognitive components of subjective well-being is made by existential fulfillment.

At the same time, it was established that the contribution of cultural orientations to subjective well-being depends on the type of organizational structure of the institution in which the IT-specialist works. If in companies with a flat organizational structure a statistically significant contribution to the subjective well-being of employees is made by horizontal orientations, then in companies with a hierarchical structure the orientation toward vertical individualism is statistically significant for subjective well-being. In both cases, the orientation toward collectivism contributes to subjective well-being, whereas the orientation toward individualism is associated with a decrease in the subjective well-being of employees of IT companies. It should be noted that when considering the contribution of existential fulfillment and belief in a just world, cultural orientations cease to be significant predictors of the subjective well-being of employees of IT companies. Thus, cultural orientations play only an auxiliary role for the subjective well-being of IT employees.

Five profiles of cultural orientations were identified, namely: “moderately individualistic” (moderately expressed orientations toward individualism with low orientations toward collectivism), “society-oriented” (the lowest indicators of horizontal individualism in the sample with moderate indicators of the other orientations, among which horizontal collectivism prevails), “horizontal collectivists” (a pronounced orientation toward horizontal collectivism with low indicators of other cultural orientations), “individualists” (the highest indicators in the sample of horizontal and vertical individualism), and “universalists” (high indicators of all cultural orientations).

The groups of employees with different profiles of cultural orientations did not differ from each other in terms of the life satisfaction parameter, but intergroup differences were established in terms of the emotional discomfort parameter: the “moderately individualistic” and “individualists” groups had higher indicators of emotional discomfort than the “horizontal collectivists.” According to the indicators of existential fulfillment, the reverse pattern was

observed: the “horizontal collectivists” demonstrated higher indicators than the “individualists” and the “moderately individualistic.” Intergroup differences in belief in the power of money were also established: employees with the “individualistic” profile believe in the power of money to a greater extent compared with the “horizontal collectivists” and representatives of the “moderately individualistic” profile.

At the same time, it was established that the differences between the profiles of cultural orientations are partially moderated by the type of organizational structure. Thus, for the “universalists” and “moderately individualistic” profiles, differences determined by the type of organizational structure were found in terms of the indicator of belief in a just world for oneself: respondents with these profiles of cultural orientations who work in companies with a hierarchical structure have a stronger belief in a just world for themselves than those who work in companies with a flat structure.

A comparative analysis of the indicators obtained in 2021, 2022, and 2024 showed a decrease in subjective well-being in the first year of the full-scale war compared with the pre-war period. Mediation analysis confirmed that the influence of war on subjective well-being is realized indirectly through a decrease in existential fulfillment and personal belief in a just world, whereas general belief in a just world acts as a relatively stable resource that contributes to well-being through the support of the existential resource and belief in the justice of the world for the employee himself or herself. Thus, the destruction of the sense of justice regarding one’s own life and the frustration of existential fulfillment act as key psychological mechanisms of the deterioration of well-being in the crisis conditions of wartime.

Taken together, the obtained results clarify the psychological mechanisms of maintaining the subjective well-being of IT specialists in different organizational contexts and under conditions of wartime upheavals.

The scientific novelty of the study lies in the fact that, for the first time:

– psychological factors of employees' subjective well-being that are independent of the type of organizational structure of the employer company (existential fulfillment and belief in a just world) and those dependent on it (cultural orientations and belief in the power of money) were distinguished;

– it was empirically established that the indicators of the subjective well-being of IT employees are not determined by the type of organizational structure of the employer company;

– groups of IT employees with different profiles of cultural orientations were identified, and it was established that the best indicators of subjective well-being and existential fulfillment are characteristic of employees with a dominant orientation toward horizontal collectivism;

– a mediation model describing the psychological mechanisms of the influence of war on subjective well-being was constructed and empirically verified: it was proven that the influence of war on the well-being of IT specialists is indirect through the loss of existential fulfillment and personal belief in a just world; at the same time, regardless of the influence of war, belief in general justice contributes to subjective well-being through the support of existential fulfillment and personal belief in a just world;

– temporal differences in changes in different beliefs in the context of war were determined: a decrease in personal belief in a just world was recorded in the first year of the war, whereas a decline in general belief in a just world and an increase in belief in the power of money were recorded in the third year of the war.

The following were deepened and clarified:

– the significance of cultural orientations for the subjective well-being of representatives of Ukrainian culture, namely, the positive contribution of orientations toward collectivism to subjective well-being and the negative contribution of orientations toward individualism were established;

– the understanding of the role of general belief in the justice of the world as an internal resource that remained stable and supported subjective well-being in the first year of the war;

– the understanding of sex- and age-related differences in the experience of emotional discomfort in the first year of the war: it was established that at this stage of the war the most vulnerable among IT employees were mature women and young men.

The practical significance of the results lies in the possibility of using the obtained data in the development of personnel support programs, managerial strategies for personnel selection and hiring, corporate encouragement and motivation programs, as well as psychological interventions aimed at preserving the well-being of employees under unstable conditions. The obtained results may be used in the activities of HR departments, organizational consultants, coaches, and psychologists working with teams in the IT industry. The practical value of the obtained results is confirmed by the development and implementation of a training program for the advanced training of HR managers and managers of IT companies, as well as by the use of the research materials in the training of professional psychologists. The Ukrainian version of the “Belief in a Just World” questionnaire prepared within the framework of the dissertation research received full psychometric confirmation and can be used as a valid and reliable psychodiagnostic instrument.

Keywords: subjective well-being, psychological well-being, psychological resources, existential fulfillment, belief in a just world, cultural orientations, professional activity, organizational structure, employees of IT companies, wartime conditions, organizational personnel, information technology.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДОСЛІДЖЕННЯ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації**Статті, опубліковані у міжнародному виданні, Scopus (Q2):**

1. Kryazh, I., & Kholmanova, V. (2026). Belief in a just world as a multidimensional construct: empirical validation in the Ukrainian context. *Psychology, Society & Education*, 18(1), 65–74. <https://doi.org/10.21071/pse.v18i1.18768> *(Особистий внесок здобувачки: аналіз літератури, збір даних (частина), написання оригінальної чернетки (частина), переклад англійською мовою, редагування; особистий внесок Кряж І.В. аналіз літератури, концептуалізація, формулювання методології, статистичний аналіз, написання оригінальної чернетки (частина), перегляд і редагування чернетки статті, редагування перекладу).*

2. Kryazh, I., & Kholmanova, V. (2024). Wartime and Ukrainian Information Technology specialists' wellbeing: exploring the role of internal resilience resources. *Psychology, Society & Education*, 16(3), 41–52. <https://doi.org/10.21071/pse.v16i3.17081> *(Особистий внесок здобувачки: аналіз літератури, збір даних, написання оригінальної чернетки (частина), переклад англійською мовою, редагування; особистий внесок Кряж І.В. аналіз літератури, концептуалізація, формулювання методології, статистичний аналіз, написання оригінальної чернетки (частина), перегляд і редагування чернетки статті, редагування перекладу).*

Статті, опубліковані у фахових виданнях України:

3. Холманова В.В. (2025) Індивідуалізм-колективізм: теоретичні засади, психометричні характеристики та сучасні емпіричні підходи // Наукові перспективи. 2025. № 12(66). С. 2765–2774. DOI: 10.52058/2708-7530-2025-12(66)-2765-2774.

4. Кряж, І. В., & Холманова, В. (2025). Чи по-різному різні люди вірять у справедливий світ? Дослідження ІТ-спеціалістів у контексті російського вторгнення в Україну. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Психологія», (79). <https://doi.org/10.26565/2225-7756-2025-79-19> *(Особистий внесок здобувачки: збір даних, аналіз літератури, написання оригінальної чернетки статті (частина), переклад англійською мовою, редагування; особистий внесок Кряж І.В.: аналіз літератури, концептуалізація, формулювання методології, статистичний аналіз, написання оригінальної чернетки (частина), перегляд і редагування чернетки статті, редагування перекладу).*

Список публікацій, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

1. Kryazh, I., & Kholmanova, V. (2023, September). Individualism–collectivism, attitude towards money and well-being of IT professionals: Before and during Russia’s invasion of Ukraine. In Proceedings of the 37th Annual Conference of the European Health Psychology Society: Health Psychology for All - Equity, Inclusiveness and Transformation (Bremen, Germany, September 4–8, 2023). *(Особистий внесок здобувачки: збір даних, переклад тез англійською мовою, редагування, розробка дизайну постера, виступ на конференції з доповіддю; особистий внесок Кряж І.В.: аналіз літератури, концептуалізація, формулювання методології, написання оригінальної чернетки, перегляд і редагування чернетки тез, редагування перекладу, редагування постера).*

2. Kryazh, I., & Kholmanova, V. (2023, July). Belief in a just world, existential fulfillment, and subjective well-being of IT professionals: Before and during Russia’s invasion in Ukraine. In Proceedings of the 19th Biennial Meeting of the International Society for Justice Research (ISJR) (Munich, Germany, July 23–26, 2023). *(Особистий внесок здобувачки: збір даних, переклад тез*

англійською мовою, редагування, розробка дизайну постера, виступ на конференції з доповіддю; особистий внесок Кряж І.В.: аналіз літератури, концептуалізація, формулювання методології, написання оригінальної чернетки, перегляд і редагування чернетки тез, редагування перекладу, редагування постера).

3. Kholmanova, V. (2026, January 7). Reconceptualization of the cultural dimension of individualism–collectivism in contemporary psychology. In *Proceedings of the LXIV International Scientific and Practical Conference “Contemporary Aspects of Science Modernization: State, Problems, and Development Trends”* (Ghent, Belgium).

4. Холманова В.В. (2024). Віра у справедливий світ, екзистенціальна наповненість та суб’єктивне благополуччя ІТ-фахівців: до та під час вторгнення Росії в Україну. Доповідь на *Аспірантському симпозіумі факультету психології Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна* (Харків, Україна).

5. Холманова В.В. (2026). Психологічні чинники суб’єктивного благополуччя працівників ІТ-компаній із різним типом організаційної структури. Доповідь на *Аспірантському симпозіумі факультету психології Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна* (Харків, Україна).

Стаття що додатково відображає наукові результати дисертації

опублікована у міжнародному виданні, Scopus (Q2):

1. Kryazh, I., & Kholmanova, V. (2026). *Belief in a just world as a multidimensional construct: Empirical validation in the Ukrainian context. Psychology, Society & Education, 18(1), 65–74.*
<https://doi.org/10.21071/pse.v18i1.18768>

(Особистий внесок здобувачки: збір даних, аналіз літератури, написання оригінальної чернетки (частина), переклад англійською мовою,

редагування; особистий внесок Кряж І.В. збір даних, аналіз літератури, концептуалізація, формулювання методології, написання оригінальної чернетки (частина), перегляд і редагування чернетки статті, редагування перекладу).

ЗМІСТ

| | |
|---|-----------|
| ВСТУП..... | 22 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ЧИННИКІВ СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-КОМПАНІЙ..... | 32 |
| 1.1. Феномен суб'єктивного благополуччя працівника в контексті ІТ-індустрії..... | 34 |
| 1.2. Проблема суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівця через призму організаційної структури компанії-роботодавця | 40 |
| 1.3. Чинники суб'єктивного благополуччя ІТ-працівників | 44 |
| 1.3.1. Екзистенційна сповненість як чинник суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців | 45 |
| 1.3.2. Віра в справедливий світ як чинник суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців | 53 |
| 1.3.3. Віра в силу грошей як чинник суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців | 57 |
| 1.3.4. Культурні орієнтації на індивідуалізм-колективізм як чинник суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців | 61 |
| 1.4. Проблема суб'єктивного благополуччя людини у ракурсі драматичних змін життєвих обставин у воєнний час..... | 66 |
| Висновки до розділу 1..... | 70 |
| РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ У ІТ-КОМПАНІЯХ ІЗ РІЗНИМ ТИПОМ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ | 72 |
| 2.1. Мета, завдання та гіпотези емпіричного дослідження | 72 |
| 2.2. Вибірка та процедура дослідження | 73 |
| 2.3. Процедура збору даних..... | 75 |
| 2.4. Психодіагностичні методи та їх психометричні властивості | 76 |
| 2.4.1. Методи вимірювання суб'єктивного благополуччя | 76 |

| | |
|--|-----------|
| 2.4.2. Методи дослідження чинників суб'єктивного благополуччя | 79 |
| 2.5. Методи математико-статистичної обробки даних | 85 |
| Висновки до розділу 2..... | 86 |
| РОЗДІЛ 3..... | 88 |
| СУБ'ЄКТИВНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ІТ КОМПАНІЙ З РІЗНИМ ТИПОМ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ: РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ..... | 88 |
| 3.1. Описова статистика, перевірка розподілу даних..... | 88 |
| 3.2. Порівняльний аналіз досліджуваних психологічних змінних у групах ІТ фахівців, що працюють у компаніях з різним типом організаційної структури, з врахуванням статі, віку та етапу дослідження | 92 |
| 3.3. Внесок культурних орієнтацій, віри в справедливий світ, віри в силу грошей та екзистенційної сповненості в суб'єктивне благополуччя. | 93 |
| 3.3.1. Результати кореляційного аналізу показників суб'єктивного благополуччя з досліджуваними психологічними змінними..... | 93 |
| 3.3.2. Результати регресійного аналізу, проведеного для підвибірки ІТ-фахівців, що працюють у плоских організаціях | 95 |
| 3.3.3. Результати регресійного аналізу, проведеного для підвибірки ІТ-фахівців, що працюють в ієрархічних організаціях | 100 |
| 3.4. Особливості суб'єктивного благополуччя, екзистенційної сповненості та соціальних установок у працівників, які різняться за профілем культурних орієнтацій та працюють в ІТ компаніях з різним типом організаційної структури..... | 104 |
| 3.4.1. Виділення профілів культурних орієнтацій методами кластерного аналізу | 105 |

| | |
|--|------------|
| 3.4.2. Аналіз розбіжностей у показниках суб'єктивного благополуччя, екзистенційної сповненості та базових переконань залежно від профілю культурних орієнтацій та типу організаційної структури..... | 113 |
| 3.5. Порівняльний аналіз показників суб'єктивного благополуччя, екзистенційної сповненості та соціальних установок ІТ працівників, отриманих на різних етапах дослідження | 120 |
| 3.6. Моделі впливу війни на суб'єктивне благополуччя: віра в справедливий світ для себе та екзистенційна сповненість як медіатори..... | 128 |
| 3.6.1. Моделі опосередкованого впливу війни на суб'єктивне благополуччя: за даними 2021-го і 2022-го років..... | 129 |
| 3.6.2. Моделі опосередкованого впливу війни на суб'єктивне благополуччя: за даними 2021 і 2024 років..... | 138 |
| 3.6.3. Моделі опосередкованого впливу війни на суб'єктивне благополуччя: за даними мирного та воєнного часів..... | 142 |
| Висновки до розділу 3..... | 147 |
| РОЗДІЛ 4. ПРАКТИЧНЕ ЗАСТОСУВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ | 150 |
| 4.1. Опис навчальної програми «Суб'єктивне благополуччя працівників ІТ компаній» | 150 |
| 4.2. Апробація програми на базі тренінгово-консалтингової компанії «Е5» | 155 |
| Висновки до розділу 4..... | 157 |
| ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ..... | 159 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... | 163 |
| ДОДАТКИ..... | 182 |

Перелік умовних позначень

- ТОС - тип організаційної структури
- ПОС - плоска організаційна структура
- ІОС - ієрархічна організаційна структура
- ВК - вертикальний колективізм
- ГК - горизонтальний колективізм
- ВІ - вертикальний індивідуалізм
- ГІ - горизонтальний індивідуалізм
- ВСГ - віра в силу грошей
- ВСМособ - віра в справедливий світ особиста
- ВСМзаг - віра в справедливий світ загальна
- ЕмД – емоційний дискомфорт
- ЗЖ - задоволеність життям
- СБ - суб'єктивне благополуччя
- ЕкзС - екзистенційна сповненість

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Проблема суб'єктивного благополуччя активно досліджується в сучасній психології, зростає число присвячених їй робіт. Увага сучасної психології до феномену суб'єктивного благополуччя зумовлена тим, що саме воно відображає узагальнену оцінку людиною власного життя та пов'язане зі здатністю людини підтримувати психологічну рівновагу в мінливих умовах. У межах класичної концепції Е. Дінера суб'єктивне благополуччя розглядається як інтегральна оцінка якості життя, що включає когнітивний та афективний компоненти (Diener, 1984; Diener et al., 2018). У сучасних дослідженнях суб'єктивне благополуччя розглядається як узагальнений показник психологічного стану людини, важливий індикатор оптимального функціонування особистості (Ryan & Deci, 2001; Diener, Lucas, & Oishi, 2018). Одночасно, у контексті професійної діяльності, проблема суб'єктивного благополуччя також набуває особливого значення, оскільки психологічний стан працівника є запорукою його продуктивності, здатності до ефективної професійної комунікації, здатності до інновацій (Shelke et al., 2023). Разом з тим, в організаційній психології увага спрямовується на благополуччя працівника (“employee wellbeing”) / благополуччя на робочому місці (“workplace well-being”) / професійне благополуччя як інтегральні показники задоволеності умовами праці (організаційними умовами, взаємовідносинами у колективі, оплатою праці, системою стимулювання тощо) (Войтенко, 2024; Neumann et al., 2024; Карамушка, 2023). В межах цього напряму ставиться питання щодо залежності благополуччя працівника від типу організаційної структури компанії-роботодавця (Nissi, 2021; Zutavern & Seifried, 2021).

Встановлено, що характеристики, притаманні плоским організаційним структурам, зокрема автономія у виконанні роботи, участь

у прийнятті рішень, прозорість інформаційних процесів та соціальна підтримка в команді, пов'язані з вищими показниками благополуччя персоналу (Nissi, 2021). Плоскі структури описуються як сприятливі для підвищення автономії, участі у прийнятті рішень і зниження формального контролю (Webb, 2023), що має створювати умови для підтримки благополуччя (Ryan & Deci, 2000). На важливість організаційної культури «відкритості» як організаційно-психологічної умови забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя працівників вказує аналіз зв'язків характеристик роботи із психологічним благополуччям освітнього персоналу (Карамушка, 2025). Також в управлінні ІТ-компаніями зросла популярність плоских та самоорганізованих структур, які протиставляються традиційним ієрархіям.

Разом з тим, емпіричні дослідження показують, що у плоских та самоорганізованих структурах працівники можуть стикатися з підвищеним рівнем рольової невизначеності, розширеною відповідальністю та вимогою самоуправління, що асоціюється з психологічною напругою (Webb, 2023; Hinterdorfer, 2025; Rizzo, House, & Lirtzman, 1970), та можуть провокувати потребу в «вертикальній упорядкованості. З іншого боку, притаманні ієрархічним структурам надмірна формалізація, централізація влади та бюрократія пов'язані зі зниженням задоволеності життям і зростанням фрустрації (Hinterdorfer, 2025; Webb, 2023). Таким чином, питання щодо значення типу організаційної структури для благополуччя на робочому місці та суб'єктивного благополуччя працівника як особистості залишається відкритим.

Особливу важливість у цьому контексті становить дослідження благополуччя працівників ІТ-компаній. Інформаційні технології є однією з найбільш динамічних і глобалізованих галузей сучасної економіки (Plekhanov et al., 2023). Українські ІТ-фахівці є частиною цього глобального ринку праці, що функціонує в умовах високої конкуренції, мобільності та

невизначеності. Такі умови створюють хронічний психологічний тиск, що може проявлятися у зниженні благополуччя, втраті залученості до роботи та формуванні проявів вигорання (Umair et al., 2023; Panda et al., 2021; Zutavern & Seifried, 2021). Високий рівень мобільності кадрів, міжнародна конкуренція за таланти та швидке оновлення знань формують специфічний соціально-професійний контекст, у якому розуміння психологічних чинників суб'єктивного благополуччя працівників стає необхідним для вибору адекватних управлінських інструментів, побудови систем мотивації та організації проєктних команд.

Як психологічні чинники, релевантні специфіці професійної діяльності в ІТ-сфері, в дисертаційній роботі визначаються екзистенційна сповненість, віра у справедливий світ, віра в силу грошей та культурні орієнтації на індивідуалізм–колективізм.

Проблема чинників суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців набуває додаткової гостроти в умовах змін, спричинених військовою агресією. Воєнні події супроводжуються зростанням невизначеності, переживанням загрози, втратою відчуття стабільності та порушенням звичних способів організації життя і професійної діяльності. За таких умов особливого значення набуває вивчення впливу умов воєнного часу на суб'єктивне благополуччя.

Отже, головна проблема дослідження окреслюється в кількох площинах. По-перше, це вивчення внеску екзистенційної сповненості, віри в справедливий світ, віри в силу грошей та культурних орієнтацій у суб'єктивне благополуччя ІТ-працівників. По-друге, врахування типу організаційної структури як можливого модератора, що визначає значущість окремих психологічних чинників суб'єктивного благополуччя. По-третє, аналіз змін у системі психологічних чинників суб'єктивного благополуччя та визначення психологічних механізмів впливу війни на суб'єктивне благополуччя.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Роботу виконано відповідно до тематики наукових досліджень кафедри прикладної психології Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна «Психологічні умови оптимального функціонування особистості та спільноти», номер державної реєстрації НДР: 0120U103363. Особистий внесок автора в розробку цієї теми полягає у висвітленні внеску екзистенційної сповненості та соціально-культурних установок у суб'єктивне благополуччя ІТ-працівників.

Тему дисертаційного дослідження затверджено на засіданні вченої ради факультету психології Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна (протокол № 08 від 07.09.2023).

Об'єкт дослідження – чинники суб'єктивного благополуччя людини

Предмет дослідження – екзистенційна сповненість, базові переконання та культурні орієнтації як психологічні чинники суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців у компаніях із різним типом організаційної структури, в контексті змін, спричинених військовою агресією.

Мета дослідження – дослідити внесок екзистенційної сповненості базових переконань та культурних орієнтацій в суб'єктивне благополуччя працівників ІТ компаній з врахуванням типу організаційної структури та впливу війни.

Завдання дослідження:

1. Провести теоретичний аналіз чинників суб'єктивного благополуччя працівників ІТ компаній з врахуванням типу організаційної структури та впливу військової агресії.

2. Провести порівняльний аналіз показників суб'єктивного благополуччя, екзистенційної сповненості, віри в справедливий світ, віри в силу грошей та культурних орієнтацій у ІТ фахівців, що працюють у

компаніях з різним типом організаційної структури, з врахуванням статі, віку та етапу дослідження.

3. Вивчити внесок культурних орієнтацій, віри в справедливий світ, віри в силу грошей та екзистенційної сповненості в суб'єктивне благополуччя ІТ фахівців, окремо для компаній із плоскою та ієрархічною організаційною структурою.

4. Дослідити особливості суб'єктивного благополуччя, екзистенційної сповненості та соціальних установок у працівників, які різняться за профілем культурних орієнтацій та працюють в ІТ компаніях з різним типом організаційної структури.

5. Провести порівняльний аналіз показників суб'єктивного благополуччя ІТ працівників, отриманих на різних етапах дослідження – у 2021, 2022, 2024-му роках – з врахуванням чинників статі та віку.

6. Побудувати моделі медіації, що розкривають значення віри в справедливий світ та екзистенційної сповненості для змін у суб'єктивному благополуччі, спричинених війною.

7. На підставі результатів дисертаційного дослідження підготувати навчальну програму для підвищення кваліфікації HR-менеджерів та керівників ІТ компаній.

Гіпотези:

1. Показники суб'єктивного благополуччя, екзистенційної сповненості, віри в справедливий світ, віри в силу грошей та культурних орієнтацій різняться у ІТ фахівців, що працюють в компаніях із різним типом організаційної структури.

2. Внесок культурних орієнтацій в суб'єктивне благополуччя ІТ працівників модерується типом організаційної структури компанії, де працює фахівець.

3А. Екзистенційна сповненість і віра в справедливий світ пов'язані із суб'єктивним благополуччям незалежно від типу організаційної структури.

3Б. Внесок екзистенційної сповненості є сильнішим за внесок віри в справедливий світ та інших досліджуваних чинників.

4А. Працівники ІТ компаній з різним профілем культурних орієнтацій різняться за показниками суб'єктивного благополуччя, екзистенційної сповненості, віри в силу грошей та віри в справедливий світ. 4Б. Ці розбіжності модеруються типом організаційної структури компанії-роботодавця.

5. Вплив війни на суб'єктивне благополуччя опосередковується вірою в справедливий світ для себе та екзистенційною сповненістю.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених завдань та досягнення мети було залучено комплекс методів дослідження:

1. **Теоретичні методи** – аналіз наукової літератури вітчизняних і закордонних дослідників, що дозволив систематизувати та узагальнити різні аспекти досліджуваної проблеми.

2. **Психодіагностичні методи та інструменти дослідження.** Для вимірювання суб'єктивного благополуччя використовувалися дві шкали: шкала суб'єктивного благополуччя Г. Перує-Баду (Perrudet-Badoux et al., 1988), яка оцінює емоційний компонент благополуччя, та шкала задоволеності життям «Satisfaction With Life Scale» (Diener et al., 1985), що оцінює когнітивний компонент суб'єктивного благополуччя.

Для вивчення чинників суб'єктивного благополуччя було сформовано комплекс опитувальників: «Test of Fundamental Motivation» (Eckhardt, 2001) для вимірювання екзистенційної сповненості; опитувальник віри у справедливий світ С. Dalbert (1999), для вивчення особистої та загальної віри у справедливий світ (українська адаптація Kryazh & Kholmanova, 2026); опитувальник культурних орієнтацій (Triandis & Gelfand, 1998) для вимірювання вертикального та горизонтального індивідуалізму-колективізму; шкала віри в силу грошей (Кряж, 2024).

Тип організаційної структури оцінювався респондентами у вигляді прямої відповіді на запитання щодо типу організації, в якій вони працюють.

3. Математико-статистичні методи. Описова статистика використовувалася для опису вибірки та первинного аналізу даних; критерій Шапіро–Уїлка - для перевірки на нормальність розподілу; кореляційний аналіз (коефіцієнт Спірмана) для вивчення взаємозв'язків між змінними; багатофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA) - для порівняльного аналізу досліджуваних психологічних показників у групах, виділених за типом організаційної структури, статтю, віком, етапами дослідження (2021, 2022, 2024), окремо був проведений двофакторний ANOVA для порівняння показників суб'єктивного благополуччя, екзистенційної сповненості та базових переконань за профілем культурних орієнтацій та типом організаційної структури; кластерний аналіз культурних орієнтацій використаний для виділення типових профілів горизонтального та вертикального індивідуалізму-колективізму; множинна лінійна регресія - для вивчення внеску культурних орієнтацій, віри у справедливий світ, віри в силу грошей та екзистенційної сповненості у суб'єктивне благополуччя; медіаційний аналіз - для перевірки моделей опосередкованого вірою в справедливий світ та екзистенційною сповненістю впливу війни на суб'єктивне благополуччя; α Кронбаха та ω МакДональда - для перевірки внутрішньої узгодженості психодіагностичних інструментів.

Статистична обробка даних здійснювалася з використанням програмного забезпечення JASP.

Організація дослідження. У вибірку дослідженні увійшли 260 ІТ працівників, з них XX працювали в компаніях з ієрархічним типом, XX в компаніях із плоским типом організаційної структури. Дослідження проводилося у три етапи. Перший етап відбувся у 2021 році, до початку повномасштабної воєнної агресії, у ньому взяли участь 80 ІТ-фахівців

(42,5% жінок), середній вік яких становив 35,33 року ($SD = 7,77$). Другий етап відбувся у 2022 році в умовах війни, у вибірку увійшли 77 ІТ-фахівців (48,05% жінок), середній вік яких становив 34,48 року ($SD = 7,43$). Третій етап відбувся у 2024 році на третьому році повномасштабної війни, у ньому взяли участь 103 ІТ-фахівці (62,1% жінок). Для збору даних використовувались Google-форми. Усі респонденти брали участь у дослідженні добровільно та анонімно.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що:

уперше:

- розмежовано незалежні (екзистенційна сповненість та віра в справедливий світ) та залежні (культурні орієнтації та віра в силу грошей) від типу організаційної структури компанії-роботодавця психологічні чинники суб'єктивного благополуччя працівників;

- емпірично встановлено, що показники суб'єктивного благополуччя ІТ-працівників не визначаються типом організаційної структури компанії-роботодавця;

- виділено групи ІТ-працівників з різними профілями культурних орієнтацій та встановлено, що найкращі показники суб'єктивного благополуччя та екзистенційної сповненості мають працівники з домінуючою орієнтацією на горизонтальний колективізм;

- побудовано та емпірично верифіковано модель медіації, що описує психологічні механізми впливу війни на суб'єктивне благополуччя: доведено, що вплив війни на благополуччя ІТ-фахівців є опосередкованим через втрату екзистенційної сповненості та особистої віри у справедливий світ, водночас, незалежно від впливу війни, віра у загальну справедливість сприяє суб'єктивному благополуччю через підтримку екзистенційної сповненості та особистої віри у справедливий світ;

- визначено часові розбіжності у змінах різних переконань в контексті війни: зниження особистої віри у справедливий світ зафіксовано на

першому році війни, падіння загальної віри у справедливий світ та зростання віри в силу грошей – на третьому році війни.

Поглиблено та уточнено:

– значення культурних орієнтацій для суб’єктивного благополуччя представників української культури, а саме – встановлено позитивний внесок у суб’єктивне благополуччя орієнтацій на колективізм та негативний внесок – орієнтацій на індивідуалізм;

– розуміння ролі загальної віри у справедливість світу як внутрішнього ресурсу, що залишався стабільним та підтримував суб’єктивне благополуччя на першому році війни;

– розуміння статево-вікових розбіжностей у переживанні емоційного дискомфорту на першому році війни: встановлено, що на цьому етапі війни найбільш вразливими серед ІТ-працівників були жінки зрілого віку та молоді чоловіки.

Практичне значення отриманих результатів. Створено робочу програму навчальної дисципліни “Суб’єктивне благополуччя працівників ІТ компаній”. Програму впроваджено для викладання в консалтінгово-тренінгової компанії «Е-5» для підвищення кваліфікації HR-менеджерів, HR-партнерів, керівників проектів та програм, керівників продуктів та бізнес-аналітиків (акт впровадження від 28.05.2024 року, додаток Е). Матеріали дисертаційного дослідження використовуються в процесі підготовки фахових психологів Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна в рамках навчальних дисципліни «Психологія благополуччя», «Феноменологія психологічного благополуччя» (акт впровадження наведено у додатку Д).

Апробація результатів дисертації. Результати дисертаційної роботи було представлено на наукових міжнародних конференціях, як з очними доповідями: “Belief in a Just World, Existential Fulfillment, and Subjective Well-Being of IT Professionals: Before and During Russia’s Invasion in Ukraine”

- 19th biennial meeting of the International Society for Justice Research (ISJR), 23 - 26 липня 2023 р., м. Мюнхен (Німеччина); “Individualism-collectivism, attitude towards money and well-being of IT-professionals: before and during Russia’s invasion of Ukraine” - 37th Annual Conference of the European Health Psychology Society, 4 - 8 вересня 2023 р., м. Бремен (Німеччина), так й з дистанційною участю: “Реконцептуалізація культурного виміру індивідуалізму-колективізму в сучасній психології” - LXIV-а Міжнародна науково-практична конференція «Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку», 07 січня 2026 р., м. Гент (Бельгія). Тези цих доповідей були опубліковані у матеріалах конференцій. Результати її дисертаційного дослідження заслуховувалися та обговорювалися на щорічних аспірантських симпозиумах факультету психології ХНУ ім. В.Н. Каразіна у 2024, 2025 рр.

Публікації. Матеріали роботи викладено у 4 наукових працях, серед яких 2 – у виданнях, індексованих у міжнародній базі даних Scopus (Q2) у співавторстві, 2 – у фахових виданнях України, затверджених МОН України, одна з яких одноосібна та одна у співавторстві; 4 праці, що належать до матеріалів та тез доповідей міжнародних конференцій.

Структура й обсяг роботи. Дисертаційна робота складається з анотації, вступу, чотирьох розділів, висновків, списку використаних джерел та літератури, який налічує 152 найменування, з них 126 – іноземними мовами, та 6 додатків. Робота викладена на 198 сторінках машинописного друкованого тексту, основний текст – 163 сторінках. У роботі міститься 19 таблиць та 19 рисунків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ЧИННИКІВ СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ІТ- КОМПАНІЙ

Систематичний пошук наукової літератури було проведено з метою виявлення емпіричних досліджень, що стосуються суб'єктивного благополуччя працівників ІТ-сфери у зв'язку з організаційним контекстом і психологічними чинниками. Пошук здійснювався з використанням Google Scholar як основного інструмента виявлення джерел із подальшою цілеспрямованою верифікацією через PsycINFO та бази даних видавців. Пошукові запити формувалися за допомогою булевих операторів і включали чотири ключові блоки: (а) популяція (наприклад, IT professionals, software developers, IT employees), (б) показники результату (наприклад, subjective well-being, psychological well-being, job-related well-being, life satisfaction), (в) організаційний контекст (наприклад, organizational structure, agile, team-based, hierarchy, autonomy), та (г) робочі психологічні чинники (наприклад, engagement, burnout, psychological safety, organizational justice, meaning at work). Пошук було обмежено рецензованими журнальними статтями, опублікованими англійською та українською мовами в період з 2014 по 2026 рік. Після застосування часових і релевантнісних фільтрів первинний пошук дав приблизно 3000 записів, які надалі були відібрані на основі аналізу назв і анотацій за критеріями відповідності цільовій популяції (працівники ІТ-сфери), наявності показників благополуччя та чітких посилань на організаційні або робочі психологічні змінні. Для подальшого повнотекстового аналізу було відібрано лише емпіричні та оглядові публікації, що безпосередньо відповідали цим критеріям.

Після первинного пошуку було застосовано двоетапну процедуру скринінгу. На першому етапі було проаналізовано назви та анотації

публікацій з метою виключення робіт, що не стосуються працівників ІТ-сфери, суб'єктивного благополуччя або робочих психологічних змінних.

Дослідження, зосереджені виключно на технічних, економічних або управлінських результатах без використання психологічних показників, були вилучені. Цей етап суттєво зменшив кількість потенційно релевантних публікацій. На другому етапі було проаналізовано повні тексти відібраних статей на предмет відповідності критеріям включення. До фінального корпусу було включено лише ті дослідження, у яких вибірку становили працівники ІТ-сфери або розробники програмного забезпечення, змінними результату були показники благополуччя, а також був присутній принаймні один психологічний або організаційний предиктор. У результаті було сформовано фінальний корпус досліджень, що становить емпіричну основу огляду літератури.

Було визначено основні поняття дослідження:

ІТ-компанії - це комерційні організації, що працюють у сфері інформаційних послуг. Вони займаються розробкою програмного забезпечення, консультують щодо його впровадження, забезпечують підтримку наявних рішень, а також виявляють помилки й уразливості. Зазвичай ІТ-компанії поділяють на дві великі групи: аутсорсингові, які надають команди фахівців для роботи над проектами клієнта, і продуктові, які самостійно розробляють та продають власні цифрові продукти.

Тип організаційної структури (ТОС) ІТ-компанії в межах цієї роботи розглядається як «плоскій» та «ієрархічний». Плоска структура характеризується мінімальною ієрархією, відсутність вертикального розподілу завдань і більшою автономією кластерів (підгруп працівників), які самостійно організовують роботу відповідно до стратегічних цілей компанії та завдань проекту. Ієрархічна структура, навпаки, має вертикальну систему управління, проміжні рівні менеджменту та

ґрунтується на декомпозиції цілей від вищого керівництва до департаментів, підрозділів і окремих команд.

Суб'єктивне благополуччя працівника - це інтегральна характеристика психологічного стану людини, що складається із когнітивної та афективної оцінки людиною власного життя не обмежуючись професійним контекстом.

Базові переконання – це глибинні та відносно стійкі диспозиції особистості відносно світу та себе, що формуються на основі досвіду та слугують когнітивною основою інтерпретації життєвих подій (Parkes, 1975, Janoff-Bulman, 1992; Park, 2010). У межах цієї роботи до базових переконань віднесено віру у справедливість світу та віру в силу грошей.

Культурні орієнтації - це суспільно поділювані ціннісні пріоритети, як бажані відповіді на фундаментальні питання: співвідношення індивіда і групи, забезпечення відповідальної соціальної поведінки та способи взаємодії з природним і соціальним середовищем (Schwartz, 2006). В межах цієї роботи розглядаються культурні орієнтації на вертикальний та горизонтальний індивідуалізм-колективізм (Triandis & Gelfand, 1998, Minkov & Kaasa, 2022).

1.1. Феномен суб'єктивного благополуччя працівника в контексті ІТ-індустрії

У сучасній психології суб'єктивне благополуччя переважно розглядається в межах підходу, який акцентує увагу на задоволеності життям і афективному переживанні власного існування. У цьому підході суб'єктивне благополуччя зазвичай визначають через поєднання трьох основних складових: задоволеності життям, наявності позитивного афекту та низького рівня негативного афекту (Diener, 1984; Diener et al., 2018). Однією з перших теоретичних моделей у цьому напрямі була концепція Бредберна, відповідно до якої благополуччя визначається співвідношенням

позитивного і негативного афектів. У межах цього підходу високий рівень благополуччя досягається тоді, коли позитивні емоції переважають негативні, а отже, центральним механізмом виступає емоційний баланс (Bradburn, 1969).

Подальший розвиток досліджень суб'єктивного благополуччя пов'язаний із працями Е. Дінера, який увів поняття «суб'єктивне благополуччя» як аналітичну категорію та запропонував його впливову концептуалізацію. У межах цього підходу суб'єктивне благополуччя розуміється як поєднання когнітивного та афективного компонентів: когнітивний компонент представлений задоволеністю життям, тобто узагальненою оцінкою людиною якості власного життя, тоді як афективний компонент охоплює частоту й інтенсивність позитивних і негативних емоцій. Відповідно, суб'єктивне благополуччя не зводиться ані до ситуативних емоційних станів, ані до об'єктивних умов життя, а відображає інтегровану оцінку того, наскільки людина сприймає своє життя як бажане, цінне й емоційно прийнятне (Diener, 1984; Diener et al., 2018).

Сучасні дослідження уточнюють цю модель, показуючи, що суб'єктивне благополуччя доцільно аналізувати не лише як загальну глобальну оцінку життя, а й як систему взаємопов'язаних оцінок окремих життєвих сфер. У цьому зв'язку особливої уваги набуває роль роботи, сім'ї, здоров'я та міжособистісних стосунків як доменів, досвід у яких може суттєво впливати на загальний рівень благополуччя. Крім того, сучасні дослідження дедалі чіткіше розмежовують когнітивний і афективний компоненти суб'єктивного благополуччя та евдемонічне благополуччя як окремий, хоча й пов'язаний, вимір психологічного благополуччя (OECD, 2023; Diener et al., 2018).

Теоретичне підґрунтя аналізу суб'єктивного благополуччя в цій роботі додатково становить теорія самодетермінації, відповідно до якої благополуччя людини залежить від задоволення трьох базових

психологічних потреб - в автономії, компетентності та пов'язаності з іншими. Згідно з цим підходом, саме задоволення цих потреб забезпечує оптимальне психологічне функціонування та підтримує суб'єктивне благополуччя в різних життєвих контекстах (Ryan & Deci, 2000; Van den Broeck et al., 2016).

Цей підхід доцільно поєднувати з теорією *spillover*, яка виходить із того, що досвід, набутий в окремих життєвих доменах, зокрема у професійній сфері, переноситься на загальну оцінку життя і може як посилювати, так і послаблювати суб'єктивне благополуччя. Зокрема, емпірично показано, що позитивний і негативний *work-family spillover* пов'язаний із суб'єктивним благополуччям через задоволеність окремими життєвими сферами. У цьому контексті задоволеність професійною діяльністю розглядається як один із важливих предикторів суб'єктивного благополуччя, а її зв'язок із благополуччям підтверджено метааналітичними даними та новішими порівняльними дослідженнями якості праці (Cho & Tay, 2016; Bowling et al., 2010; Green, 2024; Карамушка, 2025). У секторі інформаційних технологій ця залежність набуває особливої ваги. Професійна діяльність ІТ-фахівців характеризується високою когнітивною складністю, постійною необхідністю навчання та швидкою зміною вимог, що створює хронічне навантаження на психологічні ресурси працівників.

Благополуччя працівників безпосередньо пов'язане з організаційною ефективністю. Залученість і психологічне благополуччя позитивно впливають на продуктивність, а концепція повної залученості дозволяє інтегрувати цілі продуктивності та благополуччя працівників (Shelke et al., 2023). Дослідження у сфері розробки програмного забезпечення показують, що вищий рівень суб'єктивного благополуччя інженерів корелює зі зростанням кількісних показників продуктивності, зокрема активності у репозиторіях коду (Graziotin et al., 2017; Graziotin et al., 2019; Такаока et al., 2024). Суб'єктивне благополуччя при цьому пов'язується із задоволенням,

отриманим від професійних взаємин, робочого середовища, інструментів і процесів (Moura et al., 2025). Підвищений рівень благополуччя також сприяє поліпшенню якості програмного забезпечення та зменшує ризики вигорання й тривожності (Graziotin et al., 2017; Такаока et al., 2024).

Підтримка благополуччя працівників також сприяє залученню й утриманню талантів, що є однією з ключових проблем ІТ-організацій (Agarwal, 2020). Задоволення від роботи, пов'язане з творчістю, викликом та елементами ігрової взаємодії в робочих завданнях, розглядається як одна з базових професійних цінностей у ІТ-сфері (Moura et al., 2025). Надання розробникам можливості зосереджуватися безпосередньо на програмуванні розглядається як один із найефективніших шляхів підвищення їхнього щастя та продуктивності (Moura et al., 2025). Варто відзначити що це спостереження ставить дещо під сумнів необхідність плоскої організаційної структури для благополуччя ІТ працівників, тому що необхідність приймати участь в керуванні організацією зменшить час, який працівник зможе витратити безпосередньо на програмування.

Баланс між роботою та особистим життям, а також гнучкі графіки роботи додатково підтримують когнітивне й психологічне функціонування працівників, підвищуючи загальний рівень благополуччя та продуктивності (Panda et al., 2021; Montes et al., 2025). Політики, спрямовані на гармонізацію різних життєвих сфер, є критично важливими для довгострокового утримання персоналу та забезпечення стійкого благополуччя працівників (Gren, 2024). Сучасна література у цій сфері охоплює якісні кейс-дослідження (Jensen & Mikkelsen, 2024), масштабні опитування (Borowiecki et al., 2021) та змішані методологічні підходи (Yao et al., 2024). Така різноманітність методів підсилює надійність висновків, водночас підкреслюючи важливість урахування організаційного та культурного контексту при інтерпретації результатів. Альтернативою вибору між плоским та ієрархічним ТОС в сучасній літературі розглядаються гібридні

організаційні моделі, що поєднують ієрархічну координацію з автономією, уповноваженням працівників та відкритою комунікацією (Sorenson, 2022). Однак поки що немає достатніх досліджень, які дозволяють стверджувати, що такі підходи краще сприяють суб'єктивному благополуччю ІТ-працівників.

Вивчаючи попередні дослідження можна припустити що організаційний контекст істотно модулює суб'єктивне благополуччя ІТ-фахівців. Найбільш значущими для них виявляються соціальні характеристики робочого середовища - якість внутрішньої кооперації, прозорість інформаційних потоків і загальний робочий клімат (Zutavern & Seifried, 2021). Підтримка з боку колег, доступність керівництва і можливість відкритої комунікації виступають потужними буферами професійного стресу (Войтенко, 2024). Впровадження гнучких (agile) методологій, які орієнтовані на командну взаємодію, гнучкість і якість життя, зазвичай корелює з «фемінінними» культурними цінностями, такими як турбота, співпраця і взаємна підтримка, що прямо сприяє зростанню суб'єктивного благополуччя (Neumann et al., 2024). Проте високий ступінь бюрократичних процедур, жорстких правил і централізованого контролю статистично пов'язаний зі зниженням благополуччя та творчої активності незалежно від того, чи організація є формально плоскою чи ієрархічною (Webb, 2023; Hinterdorfer, 2025). У попередніх дослідженнях суб'єктивного благополуччя у сфері ІТ встановлено, що різні чинники можуть мати значення також залежно від організаційної форми роботи: у штатних працівників більш виражене значення мають задоволеність роботою, доходом і здоров'ям, тоді як у фрілансерів більшої ваги набувають задоволеність життям і дозвіллям (Jayasankar & Navamani, 2023).

Дослідження, зосереджені на ІТ-фахівцях, демонструють, що організаційні умови істотно впливають на формування професійної ідентифікації, рівень залученості та задоволеності роботою. Однак

результати досліджень дещо суперечливі. З одного боку творчий і незалежний характер праці в ІТ-сфері часто вступає в суперечність із жорсткими системами управління, побудованими на принципах командно-контрольної моделі, що породжує напруження в міжособистісних відносинах і негативно позначається на задоволеності роботою (Pittenger, 2015), тоді як інші демонструють психологічні переваги більш формалізованих або частково централізованих структур через кращий зворотний зв'язок, передбачуваність і рольову визначеність (Katsikea et al., 2011; Willem et al., 2007).

Спираючись на вище наведене можна стверджувати, що тип організаційної структури певною мірою визначає досвід працівників у межах організації, впливає на їхню мотивацію, залученість та психологічне благополуччя. Протиставлення плоских та ієрархічних організацій протягом останніх десятиліть перебуває в центрі уваги досліджень у сфері менеджменту, організаційної психології та інформаційних технологій (Worren et al., 2002; Wulf, 2012; Reitzig, 2022; Lee & Edmondson, 2022; Plekhanov et al., 2023). Організаційна структура визначається як формалізована система розподілу завдань, владних повноважень і відповідальності, яка регулює координацію діяльності працівників та використання ресурсів для досягнення організаційних цілей (Ivancevich & Donnelly, 1975). Плоскі організації характеризуються мінімальною кількістю управлінських рівнів, децентралізацією прийняття рішень та орієнтацією на автономію і самоуправління працівників (Bogowiecki et al., 2021; Jensen & Mikkelsen, 2024). Бірюзові організації, які розглядаються в літературі як окремий різновид плоских структур, роблять акцент на самоорганізації, еволюційній меті організації та цілісності особистості в робочому середовищі (Rzepka, 2021). Натомість ієрархічні організації мають багаторівневу систему управління, централізовану владу та чітко визначені ролі й підпорядкування (Guillemin, 2021).

Дослідження свідчать, що незалежність (автономність) працівника постає як один із ключових предикторів благополуччя. ІТ-фахівці, які мають можливість виконувати професійні завдання автономно в межах організаційних рамок, демонструють вищу відданість роботі та більшу професійну залученість (Telles et al., 2016). Поєднання незалежності із підтримкою з боку організації, регулярним зворотним зв'язком та змістовністю робочих завдань стабільно пов'язується з підвищенням благополуччя працівників (Suárez-Albanchez et al., 2022; Umair et al., 2023). Задоволеність роботою також посилюється за умов сприйняття справедливості, різноманітності та складності завдань, адекватної винагороди, безпеки зайнятості, автономії та конструктивних взаємин у колективі (Al-Dalahmeh et al., 2018). Водночас надмірні робочі навантаження, характерні для масштабних ІТ-проектів, призводять не тільки до стресу, виснаження та зниження якості роботи, а й до зниження показників суб'єктивного благополуччя, особливо з огляду на те, що багато ІТ-фахівців тісно пов'язують професійні результати зі своєю самооцінкою (Telles et al., 2016).

Таким чином, суб'єктивне благополуччя ІТ-фахівців формується під впливом не лише індивідуальних особливостей, а й організаційного контексту, в якому здійснюється їхня професійна діяльність. У цьому зв'язку доцільним є більш детальний розгляд психологічного благополуччя працівників у межах різних типів організаційних структур, а саме - плоских та ієрархічних.

1.2. Проблема суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівця через призму організаційної структури компанії-роботодавця

Дослідження послідовно демонструють, що плоскі та бірюзові організації сприяють підвищенню рівня автономії та відчуття уповноваженості працівників (Jensen & Mikkelsen, 2024; Kryczka, 2019).

Працівники таких організацій частіше повідомляють про вищу задоволеність роботою, залученість і психологічне благополуччя, оскільки отримують можливість самостійніше впливати на прийняття рішень та організацію власної діяльності (Sorenson, 2022; Vashisth & Sharma, 2021). Такі умови особливо добре узгоджуються з очікуваннями ІТ-фахівців, для яких важливими є творчість, можливість експериментування та професійна незалежність (Sorenson, 2022).

Плоскі організаційні структури вважаються такими, що сприяють відкритій комунікації та співпраці, оскільки зменшують дистанцію між управлінськими рівнями та усувають бар'єри між керівництвом і працівниками (Gren, 2024). Така відкритість забезпечує швидкий обмін зворотним зв'язком, ефективне поширення знань та формування відчуття спільності, що безпосередньо пов'язано з позитивними показниками благополуччя (Borowiecki et al., 2021; Voitenko, 2025). Підтримувальні соціальні взаємини в командах зменшують рівень стресу, посилюють залученість, тоді як емоційний інтелект опосередковує позитивний вплив автономії та організаційної підтримки на благополуччя працівників (Suárez-Albanchez et al., 2022; Gren, 2024). Гнучкість, притаманна плоским організаціям, стимулює інновації та безперервне навчання (Rzepka, 2021). Працівники організацій з таким типом оргструктури охочіше експериментують, адаптуються до змін і діляться знаннями, що позитивно впливає як на індивідуальне, так і на організаційне благополуччя (Yao et al., 2024). Особливого значення ці процеси набувають у технологічному середовищі, де швидка адаптація є критично важливою.

Разом із тим плоскі організації можуть створювати труднощі, пов'язані з розмитістю ролей, міжкомандними конфліктами та невизначеністю щодо кар'єрного просування (Jensen & Mikkelsen, 2024). Підвищена автономія потребує від працівників високого рівня саморегуляції та відповідальності, що не завжди підтримується

культурними установками чи індивідуальними особливостями ІТ працівників. Тому ефективність таких структур значною мірою залежить від психологічної безпеки, підтримувальної організаційної культури та готовності працівників до самоуправління та відповідальності (Borowiecki et al., 2021). Можна припустити, що суб'єктивне благополуччя працівника в організації із плоским ТОС залежить від культурних орієнтацій самого працівника і вплив ТОС не буде однаковим для всіх.

Ієрархічні організаційні структури забезпечують чіткість ролей, стабільність і передбачувані кар'єрні траєкторії, що може позитивно впливати на благополуччя працівників, орієнтованих на безпеку та визначеність (Ivancevich & Donnelly, 1975). Формалізовані структури влади й усталені процедури знижують рівень невизначеності та пов'язаної з нею тривожності (Guillemain, 2021), а можливості просування по службі можуть посилювати мотивацію та задоволеність роботою за умови відсутності надмірної жорсткості управління (Yao et al., 2024).

Однак надмірна бюрократизація та централізація часто призводять до формалізації взаємин, зниження ініціативності та морального стану працівників (Guillemain, 2021; Sorenson, 2022). Працівники можуть відчувати відчуженість від процесів прийняття рішень, що породжує фрустрацію й знижує рівень залученості (Kruczka, 2019). Хоча для великих організацій ієрархічна координація може бути функціонально необхідною, надто жорсткі структури зазвичай стримують креативність та адаптивність. У відповідь на це ІТ-сектор став одним із піонерів упровадження плоских та бірюзових моделей управління, що зумовлено потребою в гнучкості, інноваційності та швидкому навчанні (Rzepka, 2021). Хоча ІТ-фахівці, які працюють у плоских організаціях, зазвичай повідомляють про вищий рівень задоволеності, залученості та благополуччя завдяки автономії та розвиненій культурі співпраці (Borowiecki et al., 2021), великі ІТ-компанії намагаються залишити керовану ієрархічну структуру, адаптуючи її за рахунок активного

використовування цифрових інструментів для координації діяльності, однак усе ще стикаються з труднощами підтримання мотивації та адаптивності працівників (Yao et al., 2024).

Помітну роль у задоволеності працівників та їх утриманні в ІТ-компаніях відіграє організаційна культура. Культури, орієнтовані на навчання й підтримку персоналу, забезпечують нижчі показники плинності кадрів порівняно зі стратегіями, зосередженими виключно на виробничих результатах (Сіесіора, 2019). Організаційна довіра сприяє підвищенню благополуччя та полегшує подолання цифрового стресу, хоча сила цих ефектів може відрізнятись залежно від культурного контексту (Pisarska et al., 2025). Цікавим є також встановлений негативний зв'язок між організаційною лояльністю та професійним благополуччям у сфері ІТ, що може свідчити про те, що вищий рівень професійної самореалізації, автономії та відчуття компетентності не завжди супроводжується більшою відданістю конкретній організації (Ryk, 2021).

Рольовий стрес, під яким розуміють напругу, пов'язану з рольовою невизначеністю, рольовим конфліктом і перевантаженням, є важливим фактором ризику для ІТ-фахівців, оскільки він пов'язаний зі зниженням ефективності, задоволеності роботою, організаційної відданості та самооцінки, особливо в невеликих командах із високими навантаженнями (Moura et al., 2025). Це пояснюється тим, що професійна діяльність у сфері ІТ нерідко відбувається в умовах неструктурованих завдань, швидких змін і суперечливих вимог з боку різних учасників робочого процесу. Позитивні міжособистісні відносини на робочому місці залишаються ключовим чинником благополуччя: підтримувальні соціальні середовища сприяють співпраці та зменшують рівень стресу (Zutavern et al., 2021; Gren, 2024). Додатково, підтримка з боку сім'ї та справедливе ставлення керівників і колег сприяють формуванню здорового балансу між роботою та особистим життям (Panda et al., 2021). У сукупності ці дані вказують на значущість

довіри, підтримки та справедливості в організаційному середовищі для суб'єктивного благополуччя ІТ-працівників.

1.3. Чинники суб'єктивного благополуччя ІТ-працівників

Отже, наукові дані свідчать про те, що суб'єктивне благополуччя ІТ-фахівців визначається не лише об'єктивними умовами праці, а й тим, як працівник осмислює власну професійну діяльність, сприймає організаційне середовище та співвідносить його зі своїми цінностями, очікуваннями й базовими переконаннями. Тип організаційної структури, що задає рівень автономії та рольову визначеність, відкритість комунікації, справедливість взаємин, організаційна підтримка та культурний контекст створюють різні умови для задоволення потреб у компетентності, пов'язаності та самореалізації, однак їхній вплив на благополуччя суттєво залежить від індивідуальних психологічних особливостей працівника.

Незалежно від формального типу організаційної структури, ключовим детермінантом суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців виступає відповідність між індивідуальними характеристиками працівника та організаційним середовищем (*person–organization fit*), що відображає ступінь узгодженості індивідуальних цінностей, потреб і очікувань із нормами, цілями та практиками організації (Kristof, 1996). Саме ця відповідність визначає, чи сприйматимуться управлінські практики як такі, що підтримують автономію, компетентність і залученість, або як такі, що обмежують ініціативу та підсилюють напруження.

Важливим аспектом впливу організаційної структури на суб'єктивне благополуччя є також сприйняття системи винагороди. У плоских організаціях плинність ролей, гнучкий розподіл функцій і менша формалізація статусних відмінностей можуть ускладнювати запровадження прозорої системи грейдів і критеріїв оплати, заснованих на чітко визначених показниках досвіду, компетентності та відповідальності. За таких умов

частина працівників може сприймати винагороду як недостатньо справедливу або таку, що не відображає їхнього реального внеску. Це особливо важливо з огляду на дані про те, що оцінка ролі грошей у житті пов'язана із соціально-психологічними установками працівників, а гроші можуть сприйматися як показник результативності, сили, свободи й соціальної значущості (Карамушка та ін., 2021). Відповідно, непрозорість або нечіткість системи винагороди в таких умовах може негативно позначатися на мотивації та суб'єктивному благополуччі працівників.

Відповідно, для поглибленого аналізу суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців доцільно звернутися до тих чинників, які опосередковують інтерпретацію професійного досвіду та визначають чутливість працівника до організаційного та професійного контекстів, а саме до екзистенційної сповненості, віри у справедливий світ, віри в силу грошей і культурних орієнтацій на індивідуалізм–колективізм.

1.3.1. Екзистенційна сповненість як чинник суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців

У сучасних дослідженнях суб'єктивного благополуччя дедалі більшої ваги набувають підходи, що розглядають благополуччя не лише як баланс позитивних і негативних емоцій або як когнітивну оцінку задоволеності життям, але і як результат переживання осмисленості власного існування, внутрішньої узгодженості життєвих рішень та автентичності життєвого шляху (Ryan & Deci, 2001; Ryff, 2014). Поряд із гедоністичними моделями благополуччя, орієнтованими на переживання задоволення та уникнення страждання, у психології дедалі активніше розвиваються евдемоністичні підходи, у яких ключове значення мають самореалізація, переживання смислу, цілісності особистості та відповідність життя внутрішнім цінностям (Ryan & Deci, 2001; Steger, 2012).

У цьому контексті поняття смислу життя, внутрішньої згоди з власним існуванням та переживання життєвої повноти стають важливими компонентами сучасних моделей психологічного благополуччя. Дослідження показують, що наявність переживаного смислу життя пов'язана з вищою задоволеністю життям, нижчим рівнем депресивних симптомів, більшою психологічною стійкістю та кращою адаптацією до стресових і кризових подій (Steger, Frazier, Oishi, & Kaler, 2006; Schnell, 2009). Особливої ваги ці аспекти набувають у професійній сфері, де робота виступає не лише джерелом доходу, але й одним із ключових просторів реалізації особистості, формування ідентичності та переживання соціальної значущості.

У середовищі IT-індустрії ця проблема набуває додаткової актуальності. Благополуччя фахівця дедалі менше залежить лише від зовнішніх умов праці і дедалі більше - від внутрішніх ресурсів особистості, пов'язаних зі здатністю надавати смисл власній діяльності, переживати її як значущу та узгоджену з особистими цінностями. Додатковим фактором напруження у сучасному українському контексті виступають різкі соціальні зміни, пов'язані з військовою агресією, що підсилюють переживання нестабільності та екзистенційної невизначеності, роблячи питання внутрішніх опор і життєвого смислу особливо значущими для підтримання благополуччя (Карамушка, 2024; Боснюк, Олефір, Пономаренко, 2025) .

У сучасній літературі переживання смислу життя, внутрішньої згоди з власними рішеннями та відчуття повноти проживання життя часто включаються безпосередньо до структури суб'єктивного або психологічного благополуччя, зокрема в моделях психологічного благополуччя К. Ріфф, теорії самодетермінації або сучасних моделях у позитивній психології (Ryff, 1989; Ryan & Deci, 2001; Steger, 2012). Водночас у межах екзистенційного аналізу ці феномени розглядаються як окрема психологічна реальність, що описує не стільки рівень задоволеності

життям, скільки ступінь внутрішньої реалізованості особистості у власному існуванні. Саме в цій традиції формується поняття екзистенційної сповненості, яке розглядається як показник того, наскільки людина проживає життя у внутрішній згоді із собою, здатна приймати реальність, здійснювати особистісно значущі вибори та відчувати цінність власного існування. Подальший розвиток цього підходу пов'язаний насамперед із роботами В. Франкла, а згодом із екзистенційним аналізом А. Ленгле та його послідовників, у межах якого екзистенційна сповненість отримує чітке теоретичне й психометричне оформлення (Frankl, 1966; Längle, 2003; Längle, 2016). Саме ця традиція становить теоретичне підґрунтя подальшого аналізу екзистенційної сповненості як окремого чинника суб'єктивного благополуччя працівників ІТ-компаній.

Віктор Франкл розглядав прагнення до смислу як фундаментальну мотиваційну силу людського існування. У межах логотерапії Франкл виходив із припущення, що людина здатна зберігати внутрішню свободу й психологічну стійкість навіть у ситуаціях крайнього страждання за умови, що вона знаходить смисл власного досвіду й бачить цінність подальшого життя (Frankl, 1963). Втрата смислу, навпаки, призводить до стану екзистенційного вакууму, який супроводжується апатією, внутрішньою порожнечою, зниженням мотивації та психологічним неблагополуччям.

Ідеї Франкла стали підґрунтям для подальшого розвитку екзистенційно-аналітичного підходу, який був розгорнутий Альфредом Ленгле. На відміну від логотерапії, зосередженої передусім на пошуку смислу, екзистенційний аналіз Ленгле розширює розуміння людського існування, розглядаючи його як процес постійного внутрішнього діалогу особистості зі світом, у якому важливими є не лише смисли, але й переживання безпеки, можливості діяти, емоційної близькості та внутрішньої згоди із власними рішеннями (Längle, 2003; Längle, 2016).

У межах цього підходу центральним стає поняття екзистенційної сповненості, яке описує ступінь, у якому людина може сказати «так» власному життю, відчуваючи його цінність, змістовність і внутрішню узгодженість. Екзистенційно сповнене життя не означає відсутності труднощів або негативних переживань, радше йдеться про здатність особистості приймати реальність, витримувати складні обставини, робити особистісно значущі вибори та відчувати внутрішню відповідність між власними рішеннями, цінностями та способом життя.

Теоретичну основу цього підходу становить модель чотирьох фундаментальних мотивацій існування, запропонована Ленгле. Перша фундаментальна мотивація стосується переживання можливості бути у світі та пов'язана з почуттям безпеки, прийнятності й опори в реальності. Друга мотивація стосується переживання цінності життя та здатності вступати у стосунки зі світом, людьми й власними почуттями. Третя мотивація пов'язана з правом бути собою, із переживанням власної унікальності та самоповаги. Четверта мотивація стосується смислу й майбутнього, тобто здатності бачити напрям власного життя та приймати відповідальні рішення (Längle, 2003).

Екзистенційна сповненість у цьому контексті постає як інтегральний показник того, наскільки ці чотири виміри реалізуються в житті людини. Коли один або кілька з них порушені, наприклад, коли людина не відчуває безпеки, не бачить цінності власної діяльності або не може приймати автономні рішення - виникає внутрішня напруга, що поступово знижує рівень психологічного благополуччя. Важливо, що цей підхід дозволяє розглядати переживання смислу та життєвої реалізованості не як абстрактну філософську категорію, а як конкретний психологічний процес, що проявляється у повсякденних рішеннях, ставленні до роботи, взаєминах із людьми та переживанні власної професійної діяльності. Саме тому концепція екзистенційної сповненості виявляється особливо релевантною

для аналізу благополуччя працівників у складних і швидкозмінних професійних середовищах, зокрема в ІТ-індустрії.

Попри тісний зв'язок екзистенційної сповненості з суб'єктивним благополуччям, низка теоретичних і емпіричних аргументів свідчить про доцільність їх розмежування як окремих, хоча й взаємопов'язаних конструктів (Längle et.al., 2003; Ryan & Deci, 2001; Keyes et.al., 2002). Суб'єктивне благополуччя насамперед відображає оцінку людиною власного життя з точки зору задоволеності та емоційного балансу, тоді як екзистенційна сповненість стосується глибшого рівня переживання життя як внутрішньо виправданого, сенсовно узгодженого та особистісно прийнятого. Людина може демонструвати відносно високий рівень задоволеності життям завдяки стабільному доходу, соціальній підтримці чи професійним успіхам, але водночас переживати внутрішню порожнечу, втрату сенсу або відчуження від власної діяльності. І навпаки, у складних життєвих умовах людина може зберігати глибоке відчуття смислу та внутрішньої узгодженості навіть за наявності тимчасового емоційного дискомфорту (Ryff et.al., 1995, McMahan & Renken, 2011, Ho et.al., 2010). Отже, ці виміри не є тотожними й можуть демонструвати різну динаміку залежно від життєвих обставин.

Це розмежування набуває особливого значення в організаційному контексті, де умови праці можуть по-різному впливати на ситуативне благополуччя та глибинне переживання смислової реалізованості. Сучасні дослідження робочого благополуччя показують, що автономія, можливість впливати на прийняття рішень, участь у визначенні цілей, а також переживання значущості власного внеску підсилюють не лише задоволеність роботою, а й відчуття автентичності та особистісної реалізації (Steger et al., 2012; Allan et al., 2019). Таким чином, організаційний дизайн може впливати не лише на емоційні стани працівників, а й на глибинне переживання ними сенсу власної професійної діяльності.

Особливо показовим є те, що сучасні підходи до організаційного управління, зокрема моделі плоских і так званих біюзових організацій, прямо апелюють до потреби створення умов для особистісної реалізації працівників. У таких моделях наголос робиться на самоуправлінні, довірі, розподіленій відповідальності та узгодженні індивідуальних цінностей із цілями організації (Laloux, 2014). Передбачається, що за таких умов працівники отримують більше можливостей для прояву ініціативи, автономії та творчості, що може підсилювати переживання сенсової наповненості професійної діяльності. Водночас емпіричні дослідження демонструють, що підвищена автономія не завжди автоматично веде до зростання благополуччя: за відсутності чітких меж і підтримки вона може супроводжуватися перевантаженням, невизначеністю ролей і підвищеною відповідальністю. У таких умовах саме рівень екзистенційної сповненості може визначати, чи сприйматимуться підвищені вимоги як простір для розвитку або як джерело хронічного стресу (Dettmers & Bredehöft, 2020; Fernet et al., 2013; Mañas et al., 2018; Bakker et al., 2005; Li et al., 2020; Yildirim et al., 2024; Loonstra et al., 2009). Таким чином, екзистенційна сповненість може виступати посередником між організаційними умовами праці та переживанням суб'єктивного благополуччя.

Емпіричні дослідження демонструють стійкі зв'язки між показниками екзистенційної реалізованості та психологічним благополуччям. Вищий рівень екзистенційної сповненості пов'язаний із більшою задоволеністю життям, нижчим рівнем депресивних і тривожних симптомів, більшою життєвою стійкістю та здатністю ефективніше справлятися зі стресовими подіями (Längle & Klaassen, 2019). Особливо важливо, що екзистенційні ресурси демонструють захисну роль у ситуаціях тривалої невизначеності, соціальних криз та загроз безпеці, коли традиційні джерела стабільності виявляються порушеними.

Сучасні дослідження позитивної психології також дедалі частіше інтегрують тему смислу життя та екзистенційної реалізованості в моделі благополуччя. У працях М. Селігмана (Seligman, 2011) компонент Meaning розглядається як один із ключових елементів моделі PERMA, поряд із позитивними емоціями, залученістю, досягненнями та позитивними взаєминами. Аналогічно, дослідження смисложиттєвих орієнтацій показують, що наявність життєвої мети та переживання значущості власної діяльності стабільно пов'язані з кращими показниками психологічного та фізичного здоров'я (George & Park, 2016).

Водночас важливо підкреслити, що в межах позитивної психології смисл зазвичай розглядається як один із компонентів благополуччя, тоді як екзистенційно-аналітичний підхід трактує його як окремий вимір людського існування, що може як підтримувати, так і обмежувати благополуччя залежно від ступеня його реалізації (Kern et.al, 2015; Butler&Kern, 2016; Langle et.al., 2003;). Саме ця відмінність стає принциповою для даного дослідження, у якому екзистенційна сповненість розглядається не лише як складова благополуччя, а як самостійний психологічний чинник, здатний модулювати переживання задоволеності життям та емоційного стану працівників.

Додаткової актуальності цей підхід набуває в умовах тривалих соціальних криз, зокрема в контексті війни, коли звичні життєві плани руйнуються, а переживання безпеки та передбачуваності суттєво знижується. У таких умовах саме екзистенційні ресурси, такі як здатність знаходити смисл, зберігати внутрішню позицію та підтримувати відчуття особистої гідності, стають важливими факторами психологічної адаптації (Олефір, 2016, Карамушка, 2024а, 2024b; Чепелева та ін., 2025). Однак у межах цього дослідження війна розглядається не як окремий предмет аналізу, а як контекст, що підсилює значущість екзистенційних ресурсів у підтриманні суб'єктивного благополуччя.

Таким чином, аналіз сучасних теоретичних підходів і емпіричних досліджень дозволяє розглядати екзистенційну сповненість як окремий психологічний вимір, що відображає ступінь узгодженості людини з власним життям, діяльністю та ціннісними орієнтирами. На відміну від суб'єктивного благополуччя, яке фіксує передусім когнітивно-емоційну оцінку життя, екзистенційна сповненість характеризує глибший рівень переживання особистісної реалізованості, внутрішньої згоди з обраним життєвим шляхом та відчуття смислової обґрунтованості власних зусиль.

У професійному середовищі ІТ-індустрії, що поєднує високу конкуренцію, швидкі зміни, інтенсивне навчання та постійну необхідність адаптації, саме екзистенційні ресурси можуть визначати, чи сприйматимуться складні умови праці як простір для розвитку, чи як джерело хронічного виснаження. Організаційні структури, які надають більшу автономію, можливості впливу на процеси та узгодження особистих і командних цілей, потенційно створюють умови для підвищення екзистенційної сповненості працівників, однак її реальний рівень залежить не лише від організаційних практик, а й від внутрішньої готовності людини приймати відповідальність за власні рішення та знаходити смисл у професійній діяльності.

У зв'язку з цим у даному дослідженні екзистенційна сповненість розглядається як самостійний чинник, здатний як підтримувати, так і послаблювати суб'єктивне благополуччя ІТ-фахівців залежно від того, наскільки професійна діяльність узгоджується з їхніми внутрішніми цінностями та життєвими смислами. Її включення до моделі дослідження дозволяє більш повно описати психологічні механізми адаптації працівників у різних організаційних умовах і пояснити індивідуальні відмінності у переживанні благополуччя в умовах високої динаміки сучасного ІТ-середовища.

1.3.2. Віра в справедливий світ як чинник суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців

Віра у справедливий світ є фундаментальною когнітивно-мотиваційною установкою, яка відображає потребу індивіда сприймати соціальну реальність як таку, де люди загалом отримують те, на що заслуговують, і заслуговують на те, що отримують (Lerner, 1965; 1980). Це переконання виконує критично важливі адаптивні функції, забезпечуючи переживання стабільності, порядку та передбачуваності соціального середовища, що дозволяє людині справлятися з безпорадністю, тривогою й екзистенційною невизначеністю (Lerner, 1980; Dalbert, 2009; Hafer & Sutton, 2016). Воно також підтримує мотивацію до довгострокових інвестицій у власні зусилля, ґрунтуючись на очікуванні, що самодисципліна й відкладене задоволення зрештою будуть справедливо винагороджені (Lerner, 1974a; Dalbert, 2001; Hafer & Rubel, 2015).

Емпірично ця мотиваційна функція BJW була продемонстрована в класичних експериментах Лернера і Сіммонс (1966), у яких спостерігачі реагували на «невинну жертву», що зазнавала болю в лабораторній ситуації. Коли учасники не мали можливості змінити долю жертви або припинити її страждання, вони схилилися до її знецінення й морального відторгнення, приписуючи їй негативні риси або приховану відповідальність за власну долю. Така реакція інтерпретується як механізм відновлення віри у справедливий світ: якщо жертва «заслуговує» на страждання, моральний порядок світу зберігається. Цей ефект посилювався, коли жертва сприймалася як така, що страждає заради блага самих спостерігачів («мученицька умова»), що свідчить про пріоритет захисту віри у справедливий світ над емпатійною оцінкою ситуації (Lerner, 1980; Rubin & Replau, 1975).

Подальші дослідження підтвердили, що віра у справедливий світ (BSC) не є лише ситуативною реакцією, а становить відносно стабільну

індивідуальну характеристику. Ранні психометричні розробки Rubin & Perla (1975) показали, що їхня Шкала віри у справедливий світ має високу внутрішню узгодженість ($\alpha \approx .80-.81$) і виявляє широкий континуум індивідуальних відмінностей – від повного відкидання до кваліфікованого прийняття ідеології справедливого світу. Це означає, що ВСС функціонує як стійка атитюдальна диспозиція, а не лише як експериментально індукований когнітивний ефект.

Особливо вагомим доказом соціальної реальності цього конструкту є дослідження Rubin & Perla (1973), проведене під час національної лотереї призову в армію США у 1971 році, коли 19-річні юнаки випадково отримували «хороші» або «погані» номери, що визначали їхню ймовірність бути відправленими на війну у В'єтнамі. Учасники з високими показниками ВСС демонстрували більше неприязні й образи саме до «програвших» лотерею, ніж до «переможців», інтерпретуючи навіть чисто випадкову віктимізацію як морально зумовлену. Цей патерн зберігався незалежно від того, чи сам респондент опинявся серед потенційних «жертв», що свідчить про глибоку мотиваційну вкоріненість віри у справедливий світ.

У подальшій концептуалізації віри в справедливий світ було визначено два взаємопов'язані, але функціонально різні виміри: особистісну віру у справедливий світ (ВССособ), яка стосується переконання в тому, що власне життя є справедливим, і загальну віру у справедливий світ (ВССзаг), яка відображає уявлення про справедливість світу для людей загалом (Dalbert, 1999; 2001; Hafer & Sutton, 2016).

Емпірично показано, що люди зазвичай сильніше вірять у справедливість світу щодо себе, ніж щодо інших, а саме особиста віра в справедливий світ є стабільним і сильним предиктором суб'єктивного благополуччя - позитивного афекту, задоволеності життям, самооцінки, відчуття смислу та когерентності життєвого досвіду (Dalbert, 1999; Hafer et al., 2019; Lutz et al., 2025). Натомість віра в справедливість світу для всіх

демонструє значно слабші та нестійкі зв'язки з благополуччям після контролю ВССособ, що свідчить про те, що її позитивний вплив на психічне здоров'я зумовлений переважно спільною дисперсією з особистісною вірою у справедливість.

Водночас сучасні метааналітичні дослідження показують, що особиста та загальна віра в справедливий світ не є повністю незалежними, а можуть розглядатися як спільні індикатори латентного фактора віри у справедливий світ, який відображає узагальнену тенденцію індивіда сприймати світ як справедливий для себе і для інших (Hafer et al., 2020). Метааналітична кореляція між ВССособ і ВССзаг становить приблизно $r = .52$, а латентний фактор ВСС демонструє дуже сильний позитивний зв'язок із латентним фактором суб'єктивного благополуччя ($r = .74$), що свідчить про фундаментальну роль цього переконання у підтриманні психологічної адаптації.

Поряд із цим віра в справедливий світ має подвійну соціально-психологічну природу. ВССособ пов'язана з просоціальною орієнтацією, прагненням до відновлення справедливості та більшою готовністю до альтруїстичної поведінки (Dalbert, 2009; Vègue, 2014; Lutz et al., 2025). Натомість ВССзаг асоціюється з жорсткішими соціальними установками, більшою схильністю до звинувачення жертв, нижчим рівнем соціального активізму та вищою толерантністю до соціальних ієрархій і нерівностей (Vègue & Muller, 2006; Sutton & Winnard, 2007; Hafer & Sutton, 2016). ВСС також позитивно корелює з міжособистісною та інституційною довірою (Zuckerman & Gerbasi, 1977; Vègue, 2002), а також із авторитарними й консервативними політичними орієнтаціями та підтримкою існуючих соціальних інституцій (Rubin & Peplau, 1973; 1975).

Важливим сучасним доповненням є встановлений зв'язок ВССзаг із нечесною поведінкою. Дослідження Wenzel, Schindler і Reinhard (2017) показали, що високий рівень загальної віри у справедливий світ підвищує

ймовірність обману, тоді як ВССособ не має такого ефекту. Це інтерпретується як використання ВССзаг як когнітивного виправдання порушення норм: якщо світ у цілому «справедливий», то власна нечесність не сприймається як така, що реально шкодить іншим.

Формування віри у справедливий світ має онтогенетичний вимір. Згідно з концепцією «іманентної справедливості» Ж. Піаже, діти схильні вірити, що неправильні вчинки автоматично призводять до покарання, і ця віра з віком поступово слабшає, хоча може зберігатися й у дорослому віці (Piaget, 1965; Rubin & Replau, 1975). Демографічні дослідження також свідчать про вікові та соціокласові відмінності у вірі в справедливість світу: у чоловіків віра у справедливий світ зменшується від юності до ранньої дорослості, але може знову посилюватися в похилому віці у зв'язку з екзистенційною близькістю смерті, тоді як представники робітничого класу часто сприймають менше несправедливостей, ніж представники вищого середнього класу, що пов'язується з фундаменталістськими релігійними уявленнями про відкладену справедливість (Kübler-Ross, 1969; Lerner & Elkinton).

Кроскультурні дослідження демонструють, що структура ВСС істотно варіює між культурами. У західних індивідуалістичних суспільствах зазвичай домінує ВССособ і саме вона є ключовим предиктором благополуччя, тоді як у східних і колективістських культурах більш вираженою є ВССзаг (Bègue & Bastounis, 2003; Wu et al., 2011). Китайські вибірки демонструють вищий загальний рівень ВСС порівняно з американськими, що пов'язується з авторитарними та кармічними уявленнями, тоді як російська культура відображає змішаний тип поєднання західних і східних патернів (Reich & Wang, 2015). У контекстах із високою поширеністю непотизму ВССзаг передбачає сприйняття загроз несправедливості для інших, тоді як ВССособ — для себе (Mikani et al., 2021).

Таким чином, віра у справедливий світ постає як складний багатовимірний психологічний конструкт, що поєднує потужні адаптивні ресурси підтримання благополуччя, контролю і смислу з потенційно дезадаптивними соціальними наслідками, такими як звинувачення жертв, легітимація нерівностей і виправдання нечесної поведінки. Розмежування між ВССособ і ВССзаг, а також урахування їхньої латентної інтеграції в загальний фактор ВСС є необхідною умовою сучасного теоретичного та емпіричного аналізу цього феномена.

Для ІТ-фахівців віра у справедливий світ має особливе значення, оскільки їхня професійна діяльність здійснюється в умовах високої конкуренції, постійного оцінювання результатів, залежності від організаційних правил, рішень менеджменту та практик винагороди. За таких умов переконання в тому, що зусилля, компетентність, професійний розвиток і відповідальність будуть справедливо визнані та винагороджені, може виступати важливим психологічним ресурсом, який підтримує мотивацію, відчуття контролю над професійним життям, готовність інвестувати сили у складні завдання та, відповідно, суб'єктивне благополуччя. Водночас у разі зіткнення з непрозорістю кар'єрного просування, нерівністю оплати, фаворитизмом, бюрократичними обмеженнями чи несправедливим розподілом навантаження віра у справедливий світ може зазнавати фрустрації, що посилює напруження, знижує задоволеність роботою та погіршує суб'єктивне благополуччя. Отже, у контексті ІТ-індустрії віра у справедливий світ доцільно розглядати як значущий психологічний чинник, що опосередковує сприйняття організаційного середовища та впливає на переживання працівниками власного благополуччя.

1.3.3. Віра в силу грошей як чинник суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців

У межах окресленої логіки дослідження важливо врахувати не лише культурні орієнтації та уявлення про справедливість, а й ті ціннісно-когнітивні установки, які визначають, на які ресурси людина спирається для відчуття контролю, безпеки та власної значущості. В ІТ-середовищі, де винагорода, конкуренція та порівняння досягнень є постійно присутніми, фінансовий ресурс може набувати не лише інструментального, а й символічного змісту, виконуючи функцію психологічного «якоря» у ситуаціях невизначеності та високих вимог. Саме тому ми вирішили додати віру в силу грошей до числа досліджуваних факторів в якості окремої установки, через яку можуть модулюватися як переживання благополуччя, так і сприйняття організаційного контексту. Разом з цим гроші можуть виконувати буферну роль проти екзистенційної тривоги, зокрема, як джерело таких буферних компонентів протидії страху смерті, як влада, впевненість, самодостатність, самооцінка (Кряж, 2023).

Віра в силу грошей - це стійке когнітивно-ціннісне переконання, згідно з яким гроші розглядаються як головний універсальний ресурс влади, впливу, статусу та життєвого контролю (Yamauchi & Templer, 1982; Tang, 1992; Furnham & Argyle, 1998). На відміну від інструментального ставлення до грошей як до засобу обміну або накопичення, віра в силу грошей відображає символічну інтерпретацію грошей як основи соціальної сили та особистої цінності.

У межах психології грошей цей конструкт належить до класу монетарних переконань - глибинних когнітивних схем, через які індивід інтерпретує соціальну реальність, власний успіх та міжособистісні відносини (Furnham & Argyle, 1998; Klontz et al., 2012). Людина з високою вірою в силу грошей схильна сприймати фінансові ресурси не просто як інструмент досягнення цілей, а як універсальний засіб вирішення проблем, забезпечення безпеки та підвищення соціальної значущості. У цьому сенсі

віра в силу грошей є формою економічного детермінізму у сфері особистісних смислів.

Теоретично віра в силу грошей пов'язана з класичними моделями установок щодо грошей, у яких виділяються компоненти влади, престижу та статусу, зокрема з фактором «Power–Prestige» (влада – пресиж) у «Money Attitude Scale» (шкала ставлення до грошей) (Yamauchi & Templer, 1982) та з компонентами влади і контролю в «Money Ethic Scale» (шкала монетарної етиці) (Tang, 1992). Однак на відміну від цих багатовимірних моделей, віра в силу грошей концептуалізується як самостійний інтегрований конструкт, що фокусується саме на переконанні в домінантній силі фінансового ресурсу у визначенні життєвих шансів, соціальної ієрархії та особистої цінності.

У вітчизняній психології проблематика грошей представлена кількома взаємопов'язаними напрямками дослідження. У працях Зубіашвілі (2011, 2013, 2016) ставлення до грошей розглядається як важливий чинник економічної соціалізації особистості, пов'язаний із монетарними уявленнями, моральними оцінками та готовністю до різних стратегій економічної поведінки. У дослідженнях Карамушки і Паршака (2018) акцент зроблено на організаційному контексті: показано, що для працівників гроші мають не лише інструментальне, а й виразне психологічне значення, оскільки пов'язуються із забезпеченням потреб, професійним розвитком, соціальним статусом, безпекою та загальною задоволеністю життям. Подальший розвиток ця проблематика дістала в роботі Кряж (2023), де віру в силу грошей, як окрему психологічну змінну операционалізовано за допомогою «Шкали віри в силу грошей». У межах цього підходу віра в силу грошей розглядається в сенсі базових переконань у трьох смислових аспектах: гроші - як опора і джерело безпеки, гроші - як універсальне мірило цінності та гроші – як ключовий життєвий ресурс і гарантія благополуччя. Новіші українські дослідження також

підтверджують, що ставлення до грошей у дорослому віці поєднує когнітивні, емоційні та поведінкові аспекти й відображає ширші особистісні орієнтації у сфері фінансової свідомості (Dovbuk & Mikunov, 2025). Отже гроші можна розглядати не лише як економічний ресурс, а як значущий соціально-психологічний феномен, через який відображаються цінності, способи адаптації, уявлення про безпеку, статус і благополуччя особистості. Функціонально віра в силу грошей виконує роль когнітивного фільтра, через який людина оцінює власні досягнення, перспективи та міжособистісні відносини. Високий рівень віри в силу грошей пов'язаний із тенденцією ототожнювати особисту цінність із фінансовим статусом, інтерпретувати соціальні ієрархії як похідні від матеріального успіху та очікувати, що саме гроші забезпечують контроль над життям і людьми (Tang, 1992; Klontz et al., 2012). У цьому сенсі віра в силу грошей має спільні риси з установками домінування та соціальної порівняльності, але специфічно фокусується на економічній символіці влади.

Емпірично показано, що віра в силу грошей не є нейтральною установкою: вона асоціюється з вищою залежністю самооцінки від зовнішніх досягнень, більшою емоційною вразливістю та зниженням суб'єктивного благополуччя, особливо в умовах невідповідності між фінансовими очікуваннями та реальною життєвою ситуацією (Furnham & Argyle, 1998; Кряж, 2023). У цьому сенсі ця віра може функціонувати як дезадаптивний когнітивний ресурс, що посилює вразливість до фрустрації й хронічного незадоволення.

Дія віри в силу грошей може також моделюватись культурними контекстами. У середовищах із високим рівнем конкуренції та вертикального індивідуалізму віра в силу грошей набуває нормативного характеру, тоді як у більш колективістських або солідарних культурах вона може вступати в конфлікт із домінантними цінностями взаємної підтримки та рівності (Triandis & Gelfand, 1998; Akaliyski et al., 2025). Це підкреслює

значущість віри в силу грошей як змінної, чутливої до соціально-культурних умов.

Таким чином, віра в силу грошей постає як самостійний психологічний конструкт, що відображає глибинні переконання про роль фінансів у структурі влади, статусу і життєвих шансів. Вона має чітке теоретичне підґрунтя, валідовану психометричну операціоналізацію та відіграє важливу роль у поясненні індивідуальних відмінностей у суб'єктивному благополуччі й життєвій адаптації. У контексті ІТ-індустрії, де професійна діяльність поєднує високу конкуренцію, невизначеність, швидкі кар'єрні зміни та постійне порівняння досягнень, орієнтація на фінансовий успіх може ставати як ресурсом психологічної стабілізації, так і фактором підвищеної вразливості у випадку невідповідності очікувань і реальних результатів. Тому включення віри в силу грошей до моделі чинників суб'єктивного благополуччя дозволяє точніше описати, яким чином ціннісні орієнтації та уявлення про життєвий успіх трансформуються у повсякденний досвід благополуччя працівників ІТ-компаній у різних організаційних контекстах.

1.3.4. Культурні орієнтації на індивідуалізм-колективізм як чинник суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців

Конструкт індивідуалізму-колективізму є одним із центральних понять у кроскультурній психології та соціальній психології, оскільки він відображає базовий спосіб організації взаємин між індивідом і соціальною групою. Початково поняття індивідуалізму виникло як соціально-філософська категорія у Західній Європі після Французької революції, де воно означало емансипацію індивіда від традиційних ієрархічних та колективних структур. У соціологічних теоріях Е. Дюркгейма та Ф. Тьонніса ці процеси були осмислені як перехід від механічної до органічної солідарності та від перехід від спільнотних, особистісно близьких

соціальних зв'язків (*Gemeinschaft*) до формалізованих, інструментальних, раціонально організованих суспільних відносин (*Gesellschaft*), що заклало підґрунтя для подальшої психологічної операціоналізації культурних відмінностей (Hofstede, 2001).

Парадигмальний зсув у вивченні культури відбувся завдяки роботам Гофстеде, який запропонував багатовимірну модель культурних відмінностей і визначив індивідуалізм–колективізм як ступінь інтеграції індивідів у соціальні групи (Hofstede, 1984). У цій концепції індивідуалістичні культури характеризуються слабкими соціальними зв'язками, автономією та пріоритетом особистих цілей, тоді як колективістські культури ґрунтуються на міцних внутрішньогрупових зв'язках, взаємній підтримці та очікуванні лояльності до групи.

Принципово важливим є те, що Гофстеде розглядав індивідуалізм–колективізм як екологічну характеристику суспільств, а не як індивідуальну рису, наголошуючи, що культури не можуть бути редуковані до психологічних властивостей окремих людей (Hofstede, 2001; Akaliyski et al., 2025).

Подальший розвиток теорії індивідуалізму–колективізму пов'язаний із працями Тріандіса та його колег, що запропонували багатовимірну модель, у якій індивідуалізм і колективізм описуються через чотири взаємопов'язані атрибути: спосіб конструювання самості - незалежна або взаємозалежна, пріоритет цілей - особисті або групові, тип міжособистісних відносин (обмінні або комунальні) та регулятори поведінки (внутрішні установки або соціальні норми) (Singelis et.al., 1995; Triandis & Gelfand, 1998). Подальше розмежування на горизонтальні й вертикальні форми індивідуалізму та колективізму дозволило врахувати роль ієрархії та конкуренції в організації соціальних відносин. Горизонтальні орієнтації ґрунтуються на уявленнях про рівність, тоді як вертикальні підкреслюють статусні відмінності та соціальну ієрархію, що дає змогу пояснити, чому

культури з подібним рівнем індивідуалізму можуть суттєво відрізнятися за соціальною динамікою, як це спостерігається, наприклад, між США та скандинавськими країнами (Triandis & Gelfand, 1998; Goldfinger et al., 2025).

На початку ХХІ століття класична модель Гофстеде зазнала суттєвої критики через методологічні обмеження вихідних даних, які були зібрані в 1967–1973 роках на нерепрезентативній вибірці працівників компанії ІВМ, а також через змістовну вузькість пунктів, що фокусувалися переважно на робочих цінностях, а не на ширших соціальних патернах інтеграції індивіда у групу (McSweeney, 2002; Minkov, 201; Akaliyski et al., 2025). У відповідь на ці зауваження у 2023 році оновлена команда консалтінгової компанії Герта Гофстеде «Hofstede Insights», що нині функціонує під назвою «The Culture Factor», запровадила нові індекси індивідуалізму-колективізму на основі багаторічних репрезентативних досліджень Майкла Мінкова та даних World Values Survey та European Values Study (Minkov & Kaasa, 2022; Minkov et al., 2024; Komisarof & Akaliyski, 2025; Akaliyski et al., 2025).

У межах цієї реконцептуалізації індивідуалізм-колективізм розглядається не як одномірна шкала, а як комплекс трьох взаємопов'язаних соціально-психологічних компонентів: конформізму, що відображає тиск до одноманітності та нормативної відповідності; соціального піднесення, яке стосується пріоритету статусу, влади й ієрархії; та ексклюзивізму, що описує надання переваг членам внутрішньої групи за рахунок виключення «чужих» (Minkov et al., 2024; Komisarof & Akaliyski, 2025). Такий підхід дозволяє більш точно пояснювати відмінності між культурами, які раніше штучно об'єднувалися під загальними ярликами «індивідуалістичних» або «колективістських».

Сучасні глобальні дані демонструють суттєву зміну географічного профілю індивідуалізму - колективізму. Замість традиційної дихотомії «Схід–Захід» дедалі більш адекватною стає вісь «Північ–Південь», у межах якої країни Північно-Західної Європи, зокрема Скандинавія,

характеризуються найвищими рівнями індивідуалізму, тоді як країни Африки та Південної Азії демонструють найвищі показники колективізму (Akaliyski et al., 2025; Komisarof & Akaliyski, 2025). Показовим є також те, що сучасні вимірювання фіксують майже ідентичні рівні індивідуалізму у США та Японії, що радикально переглядає класичні уявлення про Японію як прототип колективістської культури.

Особливу увагу в сучасних дослідженнях приділено впливу індивідуалізму-колективізму на психологічне благополуччя через механізм ситуаційної сили. Колективістські, або «тугі», культури створюють інтенсивний нормативний тиск, який обмежує індивідуальну автономію та може підвищувати рівень психологічного стресу, що в середньому призводить до зниження суб'єктивного відчуття благополуччя порівняно з індивідуалістичними, «вільними» культурами (Yeo et al., 2025). Водночас індивідуальна самоефективність відіграє роль ключового психологічного буфера, дозволяючи особистості зберігати відчуття агентності навіть за умов сильних соціальних обмежень.

Паралельно спостерігається глобальна тенденція до зростання індивідуалістичних цінностей серед представників Покоління Z, що пов'язується з цифровою глобалізацією та транснаціональними інформаційними потоками, навіть у традиційно колективістських суспільствах (Kahraman & Kalan, 2024; Akaliyski et al., 2025). Отже, сучасна психологічна наука розглядає індивідуалізм–колективізм не як статичну бінарну опозицію, а як динамічний багаторівневий феномен, що інтегрує культурні, соціальні та індивідуально-психологічні процеси. Такий підхід створює методологічно обґрунтовану основу для аналізу того, як культурні контексти модулюють психологічні ресурси, установки та суб'єктивне благополуччя індивідів у глобалізованому світі в цілому та в ІТ індустрії зокрема.

Обрання індивідуалізму–колективізму (у його горизонтальних і вертикальних формах) як чинника психологічного благополуччя працівників ІТ-компаній є логічним, оскільки цей конструкт безпосередньо описує, яким чином людина співвідносить себе з групою, як сприймає рівність або ієрархію, конкуренцію або взаємну підтримку, а також які правила вважає легітимними у взаємодії. Саме ці параметри стають критичними в організаціях, де суттєво різняться способи координації, розподілу відповідальності, прийняття рішень і контролю. Плоскі структури, що декларують автономію, горизонтальну взаємодію та участь у прийнятті рішень, створюють більш сприятливий контекст для працівників із горизонтальними орієнтаціями, які цінують рівність, партнерство і самостійність; натомість для осіб із вираженими вертикальними орієнтаціями такі структури можуть переживатися як надмірно невизначені, конкурентні або несправедливі через розмитість статусних маркерів, процедур і критеріїв винагороди. Ієрархічні структури, навпаки, забезпечують визначеність ролей і формальні канали впливу, що може підтримувати благополуччя працівників із вертикальними установками, для яких важливі чіткі правила, статусна впорядкованість і передбачуваність, однак водночас вони можуть підривати благополуччя працівників із горизонтальними індивідуалістичними орієнтаціями через обмеження автономії та участі.

Таким чином, індивідуалізм–колективізм у поєднанні з параметром «вертикальність - горизонтальність» дозволяє операціоналізувати відповідність особистості та організації на рівні культурних орієнтацій та пояснити, чому одна й та сама організаційна структура може виступати ресурсом благополуччя для одних працівників і фактором ризику для інших, що особливо релевантно для ІТ-індустрії з її високою інтенсивністю командної взаємодії, швидкими змінами та частою організаційною трансформацією.

1.4. Проблема суб'єктивного благополуччя людини у ракурсі драматичних змін життєвих обставин у воєнний час

Оскільки наше дослідження чинників суб'єктивного благополуччя працівників ІТ-компаній проводилося у три етапи, два з яких відбувалися під час війни у 2022-му та 2024-му роках, ми вважаємо за необхідне приділити увагу суб'єктивному благополуччю та його чинникам у контексті змін у житті працівників ІТ-компаній спричинених війною.

Огляд сучасної психологічної літератури засвідчує, що війна є потужним чинником зниження суб'єктивного благополуччя як у безпосередньо постраждалих груп, так і в ширших популяціях, залучених до переживання воєнної загрози. Дані емпіричних досліджень показують, що в умовах повномасштабної війни суб'єктивне благополуччя населення України зберігається лише на помірному рівні, причому найбільш уразливими виявляються психологічний та фізичний його компоненти (Karamushka et al., 2022). Узагальнення результатів досліджень у воєнно уражених популяціях також свідчить, що вплив війни на суб'єктивну якість життя не обмежується безпосередньою травматизацією, а опосередковується тривалими соціальними наслідками війни, зокрема руйнуванням звичних умов життя, порушенням соціальних зв'язків і погіршенням життєвої стабільності (Matanov et al., 2013). Окремо показано, що посттравматична симптоматика є важливим механізмом цього впливу: в осіб, які пережили війну та міграцію, вищий рівень симптомів ПТСР пов'язаний із нижчою суб'єктивною якістю життя, причому особливо значущу роль відіграють симптоми гіперактивації (Giacco et al., 2013). Водночас психологічні наслідки війни виходять за межі безпосередньо уражених територій: лонгітюдне дослідження в 17 країнах Європи зафіксувало значуще падіння психологічного благополуччя в день початку російського вторгнення в Україну, а нижчі показники благополуччя спостерігалися також у дні, коли тема війни була більш помітною в

інформаційному просторі (Scharbert et al., 2024). Крім того, у населення сусідніх країн відчуття небезпеки, пов'язане з війною, асоціювалося з вищим психологічним дискомфортом і нижчим суб'єктивним благополуччям, що підтверджує роль суб'єктивного сприйняття загрози як окремого психологічного механізму впливу війни (Kaniasty et al., 2024).

У психологічній літературі вплив війни на суб'єктивне благополуччя описується як багаторівневий. Передусім ідеться про травматичний вплив: переживання бойових дій, втрат, вимушеного переміщення та хронічної загрози підвищує ризик посттравматичної симптоматики, а саме вона, своєю чергою, істотно пов'язана зі зниженням суб'єктивної якості життя й благополуччя (Giacco et al., 2013). Водночас наслідки війни не зводяться лише до психотравми, оскільки післявоєнні соціальні умови, такі як нестабільність повсякденного життя, порушення соціального функціонування, економічна вразливість і труднощі адаптації, також незалежно впливають на зниження благополуччя (Matanov et al., 2013). Окремим психологічним механізмом виступає суб'єктивне відчуття небезпеки: навіть за відсутності безпосереднього перебування в зоні бойових дій сприйняття війни як загрози пов'язується з вищим психологічним дискомфортом і нижчим суб'єктивним благополуччям (Kaniasty et al., 2024). Крім того, дані європейських лонгітюдних досліджень свідчать, що війна здатна знижувати психологічне благополуччя не лише в прямому, а й в опосередкованому форматі - через постійну інформаційну залученість, емоційне напруження та актуалізацію колективного почуття небезпеки (Scharbert et al., 2024). Отже, сучасні дослідження дають підстави розглядати вплив війни на суб'єктивне благополуччя як результат одночасної дії травматичних, когнітивно-емоційних і соціально-середовищних механізмів.

У країнах, що безпосередньо зазнали воєнної агресії, зокрема в Україні, прямі порівняльні дослідження суб'єктивного благополуччя за

схемою «мирний час - воєнний час» залишаються обмеженими. Більшість наявних українських робіт описують стан суб'єктивного благополуччя вже в умовах війни, без довоєнної точки порівняння, що дає змогу охарактеризувати психологічний стан населення у воєнний період, але не завжди дозволяє прямо оцінити масштаб змін порівняно з мирним часом. Одним із небагатьох винятків є дослідження українських студентів, у якому показники задоволеності життям були зіставлені у довоєнний і воєнний періоди; однак довоєнне вимірювання припадало на період пандемії COVID-19, тому таке порівняння радше відображає відмінності між двома кризовими контекстами, ніж між мирним і воєнним часом у строгому розумінні (Pavlova et al., 2024).

У світових дослідженнях зв'язку між війною та суб'єктивним благополуччям порівняльних даних дещо більше, ніж в українському контексті, однак і вони залишаються відносно обмеженими. Найпереконливіші результати отримано в лонгітюдних і проспективних дослідженнях, які дають змогу зіставляти показники благополуччя до початку війни та під час неї. У країнах, населення яких безпосередньо пережило збройний напад і подальші воєнні дії, зафіксовано виразне погіршення суб'єктивного благополуччя у воєнний період; зокрема, в ізраїльському дослідженні, де показники оцінювалися до та під час війни, було виявлено зниження суб'єктивного благополуччя після нападу Hamas 7 жовтня 2023 року та в умовах подальших воєнних дій (Lahav et al., 2025). Водночас у країнах, які не були безпосереднім об'єктом воєнного нападу, але перебували в полі геополітичної близькості, інформаційної залученості та переживання воєнної загрози, також спостерігалось зниження благополуччя. Так, у лонгітюдному дослідженні в 17 країнах Європи було зафіксовано значуще падіння психологічного благополуччя в день початку повномасштабного вторгнення Росії в Україну порівняно з попереднім мирним періодом, а нижчі показники благополуччя виявлялися і в дні вищої

інформаційної помітності війни (Scharbert et al., 2024). Подібні результати отримано і в Польщі, де проспективне дослідження з довоєнною точкою відліку показало, що пов'язане з війною відчуття небезпеки прогнозувало нижчий баланс афекту та вищий психологічний дистрес у подальшому (Kaniasty et al., 2024). Отже, міжнародні дослідження дають підстави стверджувати, що війна знижує суб'єктивне благополуччя не лише в населення країн, які безпосередньо переживають збройний напад, а й у ширших популяціях, для яких війна стає джерелом хронічної загрози, емоційного напруження та інформаційного перевантаження.

Наявна психологічна література також дає підстави стверджувати, що віра у справедливий світ є психологічно значущою змінною в умовах війни, бойових дій та інших форм колективного насильства, хоча таких досліджень поки що небагато. В українському контексті показано, що віра в справедливий світ для себе може виступати предиктором когнітивного й емоційного компонентів суб'єктивного благополуччя у воєнний час, що свідчить про її ресурсну функцію в умовах хронічної загрози та дестабілізації повсякденного життя (Kryazh & Baranov, 2022). У міжнародних дослідженнях основна увага зосереджувалася або на наслідках воєнної віктимізації для віри у справедливий світ, або на її ролі у психологічному реагуванні на масове насильство. Зокрема, у пост'югославських країнах встановлено, що досвід віктимізації, пов'язаний із війною, суттєво пов'язаний зі змінами у вірі в справедливий світ, що вказує на чутливість цього конструкту до переживання несправедливого насильства (Fasel & Spini, 2010). Водночас у дослідженнях після масштабних терористичних атак і збройного насильства показано, віра в справедливий світ бере участь не лише в адаптаційних процесах, а й у формуванні моральних і соціально-політичних реакцій на колективну травму, зокрема пов'язується з бажанням відплати, оцінкою справедливості та ставленням до відновлення соціального порядку (Kaiser et al., 2004;

Elcheroth & Spini, 2009). Новіші дані, отримані в ізраїльському контексті після нападу 7 жовтня 2023 року, також свідчать, що віра в справедливий світ може бути пов'язана з вищим благополуччям і посттравматичним зростанням у групах, які безпосередньо працювали з наслідками масового насильства (Laufer, 2025). Отже, наявні дослідження дозволяють розглядати віру у справедливий світ як важливий психологічний ресурс і водночас як чутливий індикатор реагування на воєнну несправедливість, однак емпірична база в цій сфері все ще залишається обмеженою.

Таким чином, аналіз сучасної літератури показує, що війна здійснює масштабний, комплексний вплив на суб'єктивне благополуччя людини. Це вказує на необхідність простежити пов'язані з війною зміни у суб'єктивному благополуччі IT-працівників та його психологічних предикторах.

Висновки до розділу 1

1. Суб'єктивне благополуччя IT-фахівців обумовлено як індивідуальними особливостями працівника, так і організаційним контекстом професійної діяльності. Умови праці, особливості організації робочих процесів і взаємодії в компанії визначають специфіку його переживання не меншою мірою, ніж особистісні характеристики працівника. Це дає підстави розглядати особливості організаційної структури компанії як значущий контекст суб'єктивного благополуччя IT-фахівців.

2. Плоскі та ієрархічні організаційні структури задають різні психологічні умови професійної діяльності IT-фахівців і, відповідно, можуть по-різному впливати на їхнє суб'єктивне благополуччя та його психологічні предиктори. Плоскі структури більшою мірою пов'язані з автономією, залученістю та відкритістю взаємодії, тоді як ієрархічні - з чіткістю ролей, визначеністю та передбачуваністю організаційного

середовища. Це дає підстави для припущень щодо обумовлених типом організаційної структури розбіжностей в суб'єктивному благополуччі та його психологічних чинниках.

3. Як психологічні чинники суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців можуть бути розглянуті екзистенційна сповненість, віра у справедливий світ, віра в силу грошей і культурні орієнтації на індивідуалізм–колективізм. Виділення саме цих чинників дає змогу врахувати найбільш значущі ціннісно-сміслові, когнітивні та культурно зумовлені аспекти переживання благополуччя працівниками ІТ-компаній. Екзистенційна сповненість може бути розглянута як універсальна передумова суб'єктивного благополуччя, яка разом з вірою у справедливий світ робить у нього найбільш вагомий внесок.

4. Культурні орієнтації визначають чутливість працівника до особливостей організаційної структури та опосередковують інтерпретацію професійного досвіду. Це дозволяє припустити, що значення ТОС для СБ та його психологічних предикторів буде залежати від структури культурних орієнтацій працівника.

5. Важливими факторами адаптації людини до кризових умов та драматичних змін у обставинах життя є здатність знаходити смисл та зберігати віру у передбачуваність світу. Це дає підстави для припущення, що негативний вплив подій воєнного часу на суб'єктивне благополуччя відбувається через зниження екзистенційної сповненості та віри в справедливість світу.

Основні положення цього розділу викладені у публікаціях авторки: Kryazh & Kholmanova, 2026; Kryazh & Kholmanova, 2024; Холманова, 2025; Кряж & Холманова, 2025; Кряж & Холманова, 2021.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ У ІТ-КОМПАНІЯХ ІЗ РІЗНИМ ТИПОМ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ

2.1. Мета, завдання та гіпотези емпіричного дослідження

Метою дослідження є вивчення внеску екзистенційної сповненості та соціальних установок у суб'єктивне благополуччя працівників ІТ-компаній з урахуванням типу організаційної структури та впливу військової агресії.

Завдання емпіричного дослідження:

1. Провести порівняльний аналіз показників суб'єктивного благополуччя, екзистенційної сповненості, віри в справедливий світ, віри в силу грошей та культурних орієнтацій у ІТ фахівців, що працюють у компаніях з різним типом організаційної структури, з врахуванням статі, віку та етапу дослідження.

2. Вивчити внесок культурних орієнтацій, віри в справедливий світ, віри в силу грошей та екзистенційної сповненості в суб'єктивне благополуччя ІТ фахівців, окремо для компаній із плоскою та ієрархічною організаційною структурою.

3. Дослідити особливості суб'єктивного благополуччя, екзистенційної сповненості та соціальних установок у працівників, які різняться за профілем культурних орієнтацій та працюють в ІТ компаніях з різним типом організаційної структури.

4. Провести порівняльний аналіз показників суб'єктивного благополуччя, екзистенційної сповненості та соціальних установок ІТ працівників, отриманих на різних етапах дослідження – у 2021, 2022, 2024-му роках – з врахуванням чинників статі та віку.

5. Побудувати моделі медіації, що розкривають значення віри в справедливий світ та екзистенційної сповненості для змін у суб'єктивному благополуччі, спричинених війною.

Були сформульовані такі **гіпотези дослідження**:

Гіпотеза 1. Показники суб'єктивного благополуччя, екзистенційної сповненості, віри в справедливий світ, віри в силу грошей та культурні орієнтації різняться у ІТ фахівців, що працюють в компаніях із різним типом організаційної структури.

Гіпотеза 2. Внесок культурних орієнтацій в суб'єктивне благополуччя ІТ працівників модерується типом організаційної структури компанії, де працює фахівець.

Гіпотеза 3А. Екзистенційна сповненість і віра в справедливий світ пов'язані із суб'єктивним благополуччям незалежно від типу організаційної структури. *Гіпотеза 3Б.* Внесок екзистенційної сповненості є сильнішим за внесок віри в справедливий світ та інших досліджуваних чинників.

Гіпотеза 4А. Працівники ІТ компаній з різним профілем культурних орієнтацій різняться за показниками суб'єктивного благополуччя, екзистенційної сповненості, віри в силу грошей та віри в справедливий світ. *Гіпотеза 4Б.* Ці розбіжності модеруються типом організаційної структури компанії-роботодавця.

Гіпотеза 5. Вплив війни на суб'єктивне благополуччя опосередкований вірою в справедливий світ для себе та екзистенційною сповненістю.

2.2. Вибірка та процедура дослідження

У дослідженні взяли участь 260 фахівців ІТ-сфери, які працюють у різних українських та міжнародних ІТ-компаніях. Збір даних здійснювався у три етапи протягом 2021–2024 років, що дозволило врахувати зміни соціального та професійного контексту, пов'язані з воєнними подіями в

Україні та адаптацією працівників до тривалих умов нестабільності. Детальний опис вибірки представлено в таблиці 2.1.

Перший етап дослідження була проведена у 2021 році, до початку повномасштабної воєнної агресії. У ній взяли участь 80 ІТ-фахівців, з яких 42,5% становили жінки. Середній вік респондентів становив 35,33 року ($SD = 7,77$). Другий етап було проведено у 2022 році в умовах воєнних подій. До вибірки увійшли 77 респондентів, серед яких 48,05% становили жінки. Середній вік учасників становив 34,48 року ($SD = 7,43$). Третій етап дослідження була проведена у 2024 році після тривалого перебування респондентів у ситуації воєнної нестабільності та поступової адаптації до неї. У ній взяли участь 103 ІТ-фахівці, з яких 62,1% становили жінки.

Таблиця 2.1

Характеристика вибірки для трьох етапів дослідження (N = 260)

| Значення | N | % | N | % | N | % | N | % |
|---|---------|------|--------|------|--------|------|--------|------|
| | 3 етапи | | Етап 1 | | Етап 2 | | Етап 3 | |
| Вік | | | | | | | | |
| Молодші (до 35 років) | 147 | 56,5 | 41 | 51,2 | 40 | 51,9 | 66 | 64,1 |
| Старші (35 років та старше) | 113 | 43,5 | 39 | 48,8 | 37 | 48,1 | 37 | 35,9 |
| Стать | | | | | | | | |
| жінки | 135 | 51,9 | 34 | 42,5 | 37 | 48,1 | 64 | 62,1 |
| чоловіки | 125 | 48,1 | 46 | 57,5 | 40 | 51,9 | 39 | 37,9 |
| Ранг (рівень) працівника | | | | | | | | |
| Junior (молодший) | 11 | 4,2 | 3 | 3,8 | 1 | 1,3 | 7 | 6,8 |
| Middle (середній) | 87 | 33,5 | 21 | 26,3 | 37 | 48,1 | 29 | 28,2 |
| Senior (високий) | 93 | 35,8 | 29 | 35,0 | 23 | 29,9 | 42 | 40,8 |
| Expert (експертний) | 69 | 26,5 | 28 | 35,0 | 16 | 20,8 | 25 | 24,3 |
| Спеціальність (посада) | | | | | | | | |
| Developer (розробник) | 86 | 33,1 | 29 | 36,3 | 29 | 37,7 | 28 | 27,2 |
| PM/BA (керівник проекту /бізнес аналітик) | 73 | 28,1 | 16 | 20,0 | 27 | 35,1 | 30 | 29,1 |
| QA (тестувальник) | 27 | 10,4 | 6 | 7,5 | 7 | 9,1 | 14 | 13,6 |
| TOP (керівник найвищої ланки) | 23 | 8,8 | 13 | 16,3 | 3 | 3,9 | 7 | 6,8 |

| | | | | | | | | |
|------------------------------|-----|------|----|------|----|------|----|------|
| Інші | 51 | 19,6 | 16 | 20,0 | 11 | 14,3 | 24 | 23,3 |
| Тип організаційної структури | | | | | | | | |
| Плоска | 79 | 30,4 | 28 | 35,0 | 27 | 35,1 | 24 | 23,3 |
| Ієрархічна | 181 | 69,6 | 52 | 65,0 | 50 | 64,9 | 79 | 76,7 |
| Бізнес-модель компанії | | | | | | | | |
| Product (продуктова) | 53 | 20,4 | 20 | 25,0 | 17 | 22,1 | 16 | 15,5 |
| Outsource (ресурсна) | 171 | 85,8 | 45 | 56,3 | 53 | 68,8 | 73 | 70,9 |
| Інше | 36 | 13,8 | 15 | 18,8 | 7 | 9,1 | 14 | 13,6 |

2.3. Процедура збору даних

Збір емпіричних даних здійснювався у форматі онлайн-опитування із застосуванням стандартизованих психодіагностичних методик. Опитування поширювалося через професійні спільноти ІТ-фахівців у соціальних мережах та було доступним для заповнення дистанційно, що дозволило залучити учасників як з території України, так і з-за кордону.

Участь у дослідженні була добровільною та анонімною. Перед початком опитування учасникам надавалася інформована згода, у якій пояснювалися цілі дослідження, гарантії конфіденційності та анонімності відповідей, а також зазначалося право учасника припинити участь у будь-який момент без будь-яких негативних наслідків. Жодні персональні дані, що дозволяли б ідентифікувати респондентів, не збиралися. Було запропоновано заповнити блок із загальною соціально-демографічною інформацією, інформацією про тип компанії, робочу або проектну роль та рівень сеньйориті (робочого досвіду) працівника (Додаток А).

Дослідження проводилося у три етапи (2021, 2022 та 2024 роки), що дозволило порівняти показники психологічного функціонування ІТ-фахівців у період до повномасштабної війни та в умовах тривалого воєнного стресу.

2.4. Психодіагностичні методи та їх психометричні властивості

Для вимірювання основних змінних дослідження використовувався комплекс стандартизованих психодіагностичних методик, спрямованих на оцінку компонентів суб'єктивного благополуччя, екзистенційних ресурсів, соціально-когнітивних установок та культурних орієнтацій респондентів. Для кожної психометричної шкали було проведено перевірку внутрішньої узгодженості пунктів, для чого використовувалися критерії α Кронбаха та ω Макдональда (табл. 2.2). Значення α Кронбаха та ω Макдональда інтерпретувалися таким чином: $> 0,9$ - дуже добре, $> 0,8$ - добре, $> 0,7$ - прийнятно, $> 0,6$ - сумнівно, $> 0,5$ - незадовільно, $< 0,5$ - неприйнятно (George & Mallery, 2003). Також на прийнятну узгодженість вказували значення середньої кореляція між пунктами у діапазоні 0,15-0,50 (Clark & Watson, 2016).

2.4.1. Методи вимірювання суб'єктивного благополуччя

Суб'єктивне благополуччя оцінювалося за допомогою двох інструментів, що відображають його емоційний та когнітивний компоненти.

Для вимірювання емоційного компонента суб'єктивного благополуччя у дослідженні було використано шкалу суб'єктивного благополуччя, розроблену G. Perrudet-Badoux, G. Mendelsohn та J. Chiche (1988). Опитувальник, створений з метою комплексної оцінки емоційного стану особистості, дозволяє оцінити загальний рівень суб'єктивного благополуччя через показники емоційного дискомфорту, напруження та задоволеності повсякденним функціонуванням. Первинна версія інструменту була розроблена французькою мовою та пройшла процедури психометричної перевірки, продемонструвавши задовільні показники внутрішньої узгодженості та конструктивної валідності (Perrudet-Badoux, Mendelsohn, & Chiche, 1988). Згодом було здійснено адаптацію опитувальника для англomовної аудиторії, виконану А. Badoux та G. Mendelsohn (1994). У процесі адаптації було проведено переклад шкали

англійською мовою та перевірено психометричну еквівалентність французької й англійської версій на вибірках респондентів у Франції та США. Отримані результати засвідчили зіставні показники надійності та подібну факторну структуру інструменту в обох мовних версіях, що підтвердило можливість використання шкали в міжкультурних дослідженнях (Badoux & Mendelsohn, 1994).

Для цілей цього дослідження було здійснено переклад англійської версії опитувальника українською мовою із застосуванням процедури подвійного перекладу (forward–backward translation). На першому етапі два незалежні перекладачі виконали прямий переклад шкали з англійської мови українською. Після узгодження єдиної версії було здійснено зворотний переклад іншим незалежним перекладачем, який не мав доступу до оригінального тексту. Отриманий варіант було зіставлено з вихідною версією з метою усунення семантичних розбіжностей, після чого формулювання були уточнені з урахуванням мовної та культурної еквівалентності, а також зрозумілості для цільової аудиторії.

Опитувальник складається з 17 тверджень і не передбачає виокремлення субшкал, дозволяючи отримати інтегральний показник емоційного компонента суб'єктивного благополуччя. Оцінювання відповідей здійснюється за семибальною шкалою Лікерта в діапазоні від 1 — «цілком згоден» до 7 — «цілком не згоден», що дозволяє фіксувати ступінь згоди респондента з кожним твердженням. Загальний показник розраховується як середнє значення відповідей за всіма пунктами (після інвертації зворотних пунктів), при цьому вищі значення відповідають більш вираженому емоційному дискомфорту, тоді як нижчі значення свідчать про більш сприятливий емоційний стан респондента, тобто чим вищий сумарний показник, тим нижчим є рівень суб'єктивного благополуччя.

Попередній аналіз психометричних властивостей україномовного перекладу опитувальника засвідчив гарні показники внутрішньої

узгодженості шкали: α Кронбаха = 0,821, ω Макдональда=0,801. Для підтвердження очевидної валідності перекладу було проведено експертну оцінку формулювань пунктів і пілотне тестування перекладеної версії. Учасники та експерти відзначили зрозумілість, однозначність і змістову відповідність пунктів оригінальній методиці.

Для оцінювання когнітивного компонента суб'єктивного благополуччя у дослідженні було використано шкалу задоволеності життям Satisfaction With Life Scale (SWLS), розроблену E. Diener, R. A. Emmons, R. J. Larsen та S. Griffin у 1985 році. Опитувальник призначений для вимірювання глобальної когнітивної оцінки особистістю власного життя та складається з п'яти тверджень, що оцінюються за семибальною шкалою Лікерта від 1 — «цілком не згоден» до 7 — «цілком згоден». Шкала передбачає отримання інтегрального показника задоволеності життям без виділення субшкал, а вищі значення свідчать про вищий рівень задоволеності життям. Початкова версія інструменту продемонструвала високі показники внутрішньої узгодженості, стабільності вимірювання та конструктивної валідності, що забезпечило широке використання шкали у дослідженнях суб'єктивного благополуччя (Diener et al., 1985).

У подальшому шкалу було адаптовано та валідизовано багатьма мовами, зокрема іспанською, німецькою, французькою, китайською, перською, японською, польською та іншими, при цьому більшість адаптацій підтверджують одновимірну структуру опитувальника та високі показники внутрішньої узгодженості, що свідчить про міжкультурну стабільність інструменту.

Для цілей цього дослідження було здійснено переклад англійської версії шкали українською мовою із застосуванням процедури подвійного перекладу (forward-backward translation). Спочатку два незалежні перекладачі виконали прямий переклад опитувальника українською мовою, після чого узгоджену версію було перекладено назад англійською іншим

перекладачем, який не мав доступу до оригіналу. Для підтвердження очевидної валідності перекладу було проведено експертну оцінку формулювань та пілотне тестування. Учасники та експерти відзначили зрозумілість та однозначність пунктів методики.

Аналіз психометричних властивостей української версії показав хороші показники внутрішньої узгодженості інструменту: значення коефіцієнтів α Кронбаха (0,823) та ω Макдональда (0,824). Пілотне застосування шкали також підтвердило її очевидну валідність для респондентів, що свідчить про достатню якість перекладу та придатність інструменту для подальшого використання у дослідженні.

2.4.2. Методи дослідження чинників суб'єктивного благополуччя

Екзистенційна сповненість у дослідженні оцінювалася за допомогою опитувальника Test of Fundamental Motivations (TFM), розробленого в межах екзистенційно-аналітичного підходу А. Längle та Н. Eckhardt; опис цього німецькомовного інструменту та результати його психометричної перевірки представлені у публікаціях Eckhardt (2001). Методика ґрунтується на концепції чотирьох фундаментальних мотивацій існування людини та дозволяє оцінити ступінь переживання осмисленості життя, внутрішньої згоди із власним буттям і відчуття реалізації особистісних можливостей. Оригінальний опитувальник включає питання, що відповідають всіх чотирьом фундаментальним мотиваціям: можливості бути у світі (переживання безпеки та прийняття реальності), цінності життя (емоційна залученість і переживання життєвої цінності), автентичності та самості (відчуття права бути собою й узгодженості із власними рішеннями) та сенсу майбутнього (усвідомлення перспектив і життєвого напрямку). Оригінальна версія методики продемонструвала задовільні показники внутрішньої узгодженості та структурної валідності, що дозволяє використовувати інструмент для дослідження екзистенційної реалізації

особистості. У межах даного дослідження використовувався інтегральний показник екзистенційної сповненості.

Оцінювання тверджень здійснюється за чотирибальною шкалою відповідності власному життю. Респондентам пропонується інструкція: «Будь ласка, оцініть за допомогою шкали, наскільки кожне твердження відповідає вашому життю: 1 - повністю не відповідає; 2 - скоріше не відповідає; 3 - скоріше відповідає; 4 - повністю відповідає. Правильних чи неправильних відповідей немає; оберіть варіант, який першим спадає на думку». Отримані бали підсумовуються для розрахунку загального показника екзистенційної сповненості, де вищі значення відображають вищий рівень переживання осмисленості та реалізованості власного життя.

Для цілей цього дослідження було використано україномовну версію опитувальника, отриману шляхом перекладу із застосуванням процедури подвійного перекладу (forward-backward translation) із подальшим узгодженням формулювань для забезпечення змістової та культурної еквівалентності пунктів. Очевидну валідність перекладу було підтверджено шляхом проведення експертної оцінки та пілотного тестування формулювань у перекладеній версії. Учасники та експерти відзначили зрозумілість, однозначність і змістову відповідність пунктів оригінальній методиці. Аналіз психометричних характеристик української версії продемонстрував дуже хороші показники внутрішньої узгодженості, із коефіцієнтами α Кронбаха = 0,937 та ω Макдональда = 0,939. Результати пілотного застосування продемонстрували відсутність труднощів у розумінні формулювань респондентами, що свідчить про достатню якість перекладу та придатність методики до використання в подальшому емпіричному дослідженні.

Віра у справедливий світ у дослідженні оцінювалася за допомогою опитувальника «Belief in a Just World Questionnaire», що дозволяє виміряти переконання людини у справедливості подій у власному житті та у світі

загалом. Інструмент базується на концепції віри у справедливий світ, запропонованій Lerner (1980), згідно з якою люди схильні сприймати соціальну реальність як упорядковану та передбачувану, де люди отримують те, на що заслуговують. Сучасна версія опитувальника, розроблена С. Dalbert (1999), включає дві субшкали: віру у справедливий світ для себе («Personal Belief in a Just World») та віру у справедливий світ для всіх людей («General Belief in a Just World»). Перша субшкала відображає переконання, що події власного життя є справедливими, тоді як друга характеризує загальні уявлення про справедливість соціального світу. Опитувальник містить 13 тверджень: 7 пунктів шкали особистої справедливості та 6 пунктів загальної справедливості. Відповіді надаються за шестибальною шкалою від 1 - «зовсім не погоджуюся» до 6 - «цілком погоджуюся», а підсумкові показники розраховуються окремо для кожної субшкали, причому вищі значення відповідають сильнішій вірі у справедливість світу. У межах даного дослідження було підготовлено український варіант опитувальника і данні дослідження були використані в процесі психометричної перевірки україномовного опитувальника віри в справедливий світ.

Результати психометричної перевірки підтвердили двофакторну структуру опитувальника з корельованими латентними факторами віри у справедливий світ для себе (особиста віра у справедливий світ, ВССособ) та віри у справедливий світ для всіх (загальна віра у справедливий світ, ВССзаг), її конвергентну, дискримінантну, номологічну валідність, а також надійність обох шкал. Окремо було підтверджено інваріантність вимірювання за статтю та для двох вікових груп, що забезпечує можливість коректного порівняння показників між різними соціально-демографічними групами. За даними, отриманими на нашій вибірці, показники внутрішньої узгодженості становили: α Кронбаха = 0,922, ω Макдональда = 0,935 для ВССособ, та α Кронбаха = 0,843, ω Макдональда = 0,847 - для ВССзаг.

Культурні орієнтації індивідуалізму та колективізму у дослідженні вимірювалися за допомогою опитувальника горизонтального та вертикального індивідуалізму й колективізму, розробленого Triandis та M. J. Gelfand (1998). Методика була створена в межах розвитку теорії культурних синдромів індивідуалізму та колективізму, яка доповнює класичне протиставлення цих двох орієнтацій виміром ставлення до соціальної ієрархії. У межах цієї моделі індивідуалізм і колективізм можуть поєднуватися як із орієнтацією на рівність (горизонтальний вимір), так і з прийняттям нерівності та ієрархічних відмінностей (вертикальний вимір). Відповідно, інструмент дозволяє виміряти чотири типи культурних орієнтацій: вертикальний індивідуалізм, горизонтальний індивідуалізм, вертикальний колективізм і горизонтальний колективізм. Кожна з чотирьох шкал містить по чотири твердження, які оцінюються респондентами за семибальною шкалою Лікерта від 1 - «цілком не згоден» до 7 - «цілком згоден», що дозволяє отримати окремі показники за кожною орієнтацією.

Оригінальна версія методики була представлена у статті Triandis і Gelfand (1998), де було продемонстровано задовільні показники надійності та підтверджено чотирифакторну структуру інструменту на вибірках із різних культурних контекстів. Опитувальник був адаптований та використаний у численних міжкультурних дослідженнях, зокрема у перекладах іспанською, німецькою, турецькою, китайською, корейською, португальською та польською мовами, де підтверджено придатність чотирифакторної моделі та задовільні показники внутрішньої узгодженості шкал (Singelis et al., 1995; Shavitt et al., 2006; Gouveia et al., 2013; Wasti & Erdil, 2007; Lalwani et al., 2009 та ін.).

Для цілей цього дослідження було здійснено переклад англomовної версії опитувальника українською мовою із застосуванням процедури подвійного перекладу (forward-backward translation) із подальшим узгодженням формулювань із метою забезпечення семантичної та

культурної еквівалентності пунктів. Було підтверджено очевидну валідність українськомовного перекладу опитувальника: формулювання пунктів є зрозумілими та змістовно відповідними. Отримані показники внутрішньої узгодженості для субшкал ВК ($\alpha = 0,727$; $\omega = 0,698$; $\bar{r} = 0,361$) і ГК ($\alpha = 0,716$; $\omega = 0,710$; $\bar{r} = 0,390$) виявились прийнятними, а для ВІ ($\alpha = 0,647$; $\omega = 0,660$; $\bar{r} = 0,319$) і ГІ ($\alpha = 0,630$; $\omega = 0,646$; $\bar{r} = 0,306$) - сумнівними, але достатніми для дослідницького використання. Така оцінка узгоджується з попередніми даними щодо цієї методики: у вихідній 4-факторній моделі були зафіксовані α на рівні НІ = 0,67, VI = 0,74, НС = 0,74, ВС = 0,68 (Singelis et al., 1995). Додатково на користь використання опитувальника свідчить те, що кожна субшкала містить лише 4 пункти, а величина α закономірно знижується в коротких шкалах (Cortina, 1993), тому для їх оцінювання доцільно враховувати також середню міжпунктову кореляцію, рекомендований діапазон якої становить 0,15 – 0,50 (Clark & Watson, 1995). Усі значення \bar{r} потрапляють у цей діапазон, отже, українськомовна версія методики може розглядатися як придатна для наукового застосування.

Віра в силу грошей у дослідженні вимірювалася за допомогою опитувальника «Віра в силу грошей» (Кряж, 2023), призначеного для оцінювання переконань особистості щодо ролі грошей як визначального життєвого ресурсу. Опитувальник складається з 10 тверджень, що відображають три смислові аспекти сприйняття грошей: гроші як опора, гроші як універсальне мірило цінності та гроші як основний життєвий ресурс - запорука благополуччя. Психометрична перевірка опитувальника підтвердила трифакторну структуру методики з гарними показниками відповідності моделі емпіричним даним (CFI = 0.999; TLI = 0.998; RMSEA = 0.027; SRMR = 0.033). Показник внутрішньої узгодженості інтегральної шкали за коефіцієнтом McDonald's ω становив 0.86, а повторне вимірювання з інтервалом у два місяці продемонструвало високу стабільність результатів ($r = 0.89$). Також підтверджено конвергентну та

дискримінантну валідність інструменту, а багатогруповий конфірматорний аналіз засвідчив інваріантність вимірювання за статтю та віковими групами (Кряж, 2023).

Респонденти оцінювали ступень згоди з твердженнями опитувальника за семибальною шкалою Лікерта від 1 - «цілком не згоден» до 7 - «цілком згоден». За даними нашої вибірки було підтверджено внутрішню узгодженість пунктів шкали (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Показники внутрішньої надійності шкал дослідження

| Змінна | α Кронбаха | ω Макдональда | Середня кореляція між пунктами |
|---------|-------------------|----------------------|--------------------------------|
| ЕмД | 0,821 | 0,801 | 0,214 |
| ЗЖ | 0,823 | 0,824 | 0,488 |
| ЕкзС | 0,937 | 0,939 | 0,296 |
| ВССособ | 0,922 | 0,935 | 0,639 |
| ВССзаг | 0,843 | 0,847 | 0,473 |
| ВСГ | 0,846 | 0,852 | 0,349 |
| ВК | 0,727 | 0,698 | 0,361 |
| ГК | 0,716 | 0,710 | 0,390 |
| ВІ | 0,647 | 0,660 | 0,319 |
| ГІ | 0,630 | 0,646 | 0,306 |

Тип організаційної структури визначався на основі відповіді респондентів на запитання щодо типу організації, в якій вони працюють, із подальшим віднесенням організацій до плоских або ієрархічних структур. Респондентам пропонувалося обрати один із двох варіантів відповіді на запитання «Моя компанія переважно має»: ієрархічну (вертикальну) структуру - в ній є відділи, у відділів є керівники; або плоску (горизонтальну) структуру - відділів немає, є команди або кластери, що самоорганізуються. Отримана змінна використовувалася як групувальний фактор у подальшому аналізі.

2.5. Методи математико-статистичної обробки даних

Статистична обробка отриманих даних здійснювалася з використанням програмного забезпечення JASP. На початковому етапі аналізу застосовувалися методи описової статистики для визначення основних параметрів розподілу даних за досліджуваними змінними. Для перевірки припущення про нормальність розподілу застосовувався критерій Шапіро–Вілка. Результати аналізу вказували відхилення низки показників від нормального розподілу (табл. 3.1).

Коефіцієнти α Кронбаха, ω МакДональда та показники середньої міжпунктової кореляції було використано для перевірки внутрішньої узгодженості використаних психодіагностичних інструментів.

Коефіцієнт рангової кореляції Спірмена був використаний для аналізу взаємозв'язків між психологічними змінними.

Багатофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA) був використаний для порівняння показників суб'єктивного благополуччя, екзистенційної сповненості, віри у справедливий світ та віри в силу грошей у групах, виділених за типом організаційної структури, статтю, віком, етапами дослідження (2021, 2022, 2024), а також для порівняння груп з різними профілями культурних орієнтацій. Для уточнення міжгрупових відмінностей після дисперсійного аналізу застосовувався *post-hoc* аналіз із використанням критерію Тьюкі (Tukey HSD).

Множинний лінійний регресійний аналіз був використаний для визначення внеску культурних орієнтацій, віри у справедливий світ, віри в силу грошей та екзистенційної сповненості у показники суб'єктивного благополуччя (емоційний дискомфорт і задоволеність життям). З метою виявлення можливих відмінностей у предикторах суб'єктивного благополуччя залежно від організаційного контексту, були побудовані окремі регресійні моделі для кожної з двох груп: працівників, що працюють

у компаніях з плоскою структурою, та працівників, що працюють в компаніях з ієрархічною структурою.

Для перевірки моделей опосередкованого вірою в справедливий світ та екзистенційною сповненістю впливу війни на суб'єктивне благополуччя було використано медіаційний аналіз.

Кластерний аналіз було застосовано для виокремлення типових профілів культурних орієнтацій на основі показників горизонтального та вертикального індивідуалізму й колективізму.

Висновки до розділу 2

1. Методики, використані в дослідженні, відповідають поставленим завданням. Для оцінювання суб'єктивного благополуччя, екзистенційної сповненості, віри у справедливий світ, віри в силу грошей та культурних орієнтацій було використано комплекс психодіагностичних інструментів, надійність яких було підтверджено показниками внутрішньої узгодженості. Найвищі показники надійності отримали шкали екзистенційної сповненості, віри у справедливий світ та віри в силу грошей. Субшкали індивідуалізму й колективізму отримали показники, що підтверджують можливість їх використання у дослідницьких цілях.

2. Відповідно до завдань дослідження були відібрані методи математичної статистики: методи описової статистики, критерій Шапіро–Вілка, коефіцієнти α Кронбаха та ω Макдональда, середня міжпунктова кореляція, коефіцієнт рангової кореляції Спірмена, багатофакторний дисперсійний аналіз, множинний лінійний регресійний аналіз, медіаційний аналіз і кластерний аналіз. Відібрані методи дозволяють всебічно вивчити отримані дані та вирішити завдання дослідження.

3. Загальний обсяг вибірки складає 260 осіб, які є фахівцями ІТ-сфери та працюють в українських і міжнародних ІТ-компаніях. Дані були зібрані у три етапи у 2021, 2022 та 2024 роках, що дало змогу врахувати

особливості психологічного функціонування працівників у довоєнний період, в умовах гострої фази війни та в ситуації тривалої експозиції до воєнної нестабільності. Вибірка є релевантною поставленим емпіричним завданням і охоплює працівників різного віку, статі, професійних ролей, з компаній із плоским й ієрархічним типом організаційної структури.

Надійність і достовірність результатів дослідження забезпечена: 1) комплексним підходом до вивчення чинників СБ ІТ-працівників; 2) складенням батареї методів дослідницьких інструментів, що відповідають поставленим завданням та мають прийнятні психометричні характеристики; 3) достатнім обсягом і структурою вибірки, яка охоплює працівників з ІТ-компаній із різним типом організаційної структури та сформована у три етапи, що дозволяє врахувати вплив воєнного часу; 4) використанням адекватних завданням методів математико-статистичної обробки даних.

Основні положення цього розділу викладені у публікаціях авторки: Kryazh & Kholmanova, 2026; Kryazh & Kholmanova, 2024.

РОЗДІЛ 3.

СУБ'ЄКТИВНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ІТ КОМПАНІЙ З РІЗНИМ ТИПОМ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ: РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

У цьому розділі представлено результати емпіричного дослідження, спрямованого на перевірку висунутих гіпотез щодо особливостей суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців у різних організаційних контекстах. Спочатку аналізуються відмінності показників суб'єктивного благополуччя, екзистенційної сповненості, віри в справедливий світ, віри в силу грошей та культурних орієнтацій залежно від типу організаційної структури компанії. Далі проводиться аналіз психологічних предикторів суб'єктивного благополуччя для окремо для двох груп ІТ-фахівців: працівників компаній з ПОС та працівників компаній з ІОС. Наступний блок присвячено дослідженню профілів культурних орієнтацій та пов'язаних із ними відмінностей у показниках суб'єктивного благополуччя, екзистенційної сповненості, віри в силу грошей і віри в справедливий світ з урахуванням типу організаційної структури компанії-роботодавця. Завершують розділ порівняльний аналіз показників, отриманих на різних етапах дослідження, та аналіз опосередкованого впливу війни на суб'єктивне благополуччя через віру в справедливий світ для себе та екзистенційну сповненість.

3.1. Описова статистика, перевірка розподілу даних

Метою цього підрозділу є аналіз характеру розподілу отриманих даних для уточнення того, які саме методи - параметричні чи непараметричні - слід обрати для подальшого статистичного аналізу, а також для визначення можливих обмежень для використання цих методів. Середні значення, стандартні відхилення, показники асиметрії та ексцесу, а також результати

перевірки розподілу всіх даних на нормальність за допомогою критерія Шапіро-Уїлка надані в таблиці 3.1. Гістограми та Q-Q-графіки для всіх досліджуваних змінних надані у Додатку А2.

Таблиця 3.1

Вибіркові середні, стандартне відхилення, асиметрія, ексцес та нормальність розподілу для чинників суб'єктивного благополуччя

| Змінна | M | SD | Асиметрія | Помилка асиметрії | Ексцес | Помилка ексцесу | P-значення Шапіро-Уїлка |
|---------|-------|-------|-----------|-------------------|--------|-----------------|-------------------------|
| ЕС | 2,965 | 0,494 | -0,543 | 0,151 | 0,158 | 0,301 | < 0,001 |
| ГК | 5,282 | 0,984 | -0,626 | 0,151 | 0,648 | 0,301 | < 0,001 |
| ВК | 4,024 | 1,129 | 0,188 | 0,151 | 0,260 | 0,301 | 0,006 |
| ВІ | 4,260 | 1,073 | 0,042 | 0,151 | -0,414 | 0,301 | 0,138 |
| ГІ | 5,234 | 0,950 | -0,260 | 0,151 | 0,094 | 0,301 | < 0,001 |
| ВСГ | 2,924 | 0,974 | 0,487 | 0,151 | 0,195 | 0,301 | 0,003 |
| ВСМособ | 4,067 | 0,848 | -0,230 | 0,151 | 0,564 | 0,301 | <0,001 |
| ВСМзаг | 3,206 | 0,929 | -0,114 | 0,151 | -0,162 | 0,301 | 0,026 |
| ЕмД | 3,584 | 0,987 | 0,260 | 0,151 | -0,222 | 0,301 | 0,100 |
| ЗЖ | 4,142 | 1,194 | -0,289 | 0,151 | -0,690 | 0,301 | < 0,001 |

Найменшу варіативність у вибірці демонструє показник екзистенційної сповненості ($SD = 0,494$), що свідчить про відносну однорідність оцінок респондентів. Розподіл дещо зміщений у бік вищих значень, однак форма його загалом близька до нормальної. Водночас тест нормальності вказує, що розподіл статистично відрізняється від нормального, що є типовим для даних із великою вибіркою, коли навіть незначні відхилення стають значущими.

Подібна тенденція спостерігається і для показників горизонтального колективізму та горизонтального індивідуалізму, де середні значення є відносно високими, а основна маса відповідей також зміщена у бік більш виражених значень відповідних орієнтацій. Це може свідчити про переважання в досліджуваній вибірці установок, пов'язаних із орієнтацією

на співпрацю, взаємну підтримку та водночас збереження особистої автономії. Разом із тим, попри близькість форми розподілів до нормальної, статистичний тест знову ж фіксує їх формальну ненормальність.

Показники вертикального колективізму та вертикального індивідуалізму характеризуються дещо більшою варіативністю, що свідчить про більшу різноманітність позицій учасників дослідження щодо прийняття ієрархічних відносин та конкурентних моделей соціальної взаємодії. При цьому розподіл для вертикального індивідуалізму виявляється найбільш наближеним до нормального, оскільки тест Шапіро–Уїлка не виявляє статистично значущих відхилень.

Показник віри в силу грошей демонструє помірну варіативність та певне зміщення розподілу у бік нижчих значень, що може свідчити про те, що помітна частина опитаних не визначає вірити в силу грошей значною мірою. Водночас віра в справедливий світ, особливо на особистісному рівні, має більш компактний розподіл, із більшою концентрацією відповідей навколо середнього значення, що може вказувати на відносну стабільність цього переконання у вибірці. Загальна ж віра у справедливість світу проявляє дещо більшу розбіжність оцінок, що свідчить про менш однозначне сприйняття соціальної справедливості у ширшому контексті.

Окремої уваги заслуговують показники власне суб'єктивного благополуччя. Розподіл емоційного компонента - показника дискомфорту, виявляється близьким до нормального, що підтверджується і результатами тесту Шапіро–Уїлка, тобто переживання дискомфорту у вибірці розподілені відносно рівномірно. Водночас показник когнітивного компонента - задоволеності життям має дещо більш сплюснений розподіл із незначним зміщенням у бік вищих значень, що свідчить про тенденцію більшої частини респондентів оцінювати власне життя радше позитивно, хоча варіативність цього показника є однією з найбільших серед досліджуваних змінних.

За показником Шапіро-Уїлка нульова гіпотеза щодо відсутності значущих розбіжностей розподілу емпіричних даних з нормальним розподілом приймається лише для змінних ВІ ($p=0,14$) та ЕмД ($p=0,1$). Для всіх інших змінних гіпотеза про відсутність розбіжностей з нормальним розподілом відхиляється. Оскільки для низки змінних гіпотеза про нормальність розподілу даних відхиляється на рівні $p<0,001$, для проведення кореляційного аналізу коректним є використання коефіцієнту рангової кореляції Спірмана.

Також відхилення від нормального розподілу даних слід враховувати при виборі естиматора для медіаційного аналізу, а саме - коректним є використання методів мінімальних квадратів з обов'язковою перевіркою залишків на нормальність розподілу та гомоскедастичність.

В межах завдань цього дослідження, важливим, в ракурсі особливостей розподілу, є питання щодо можливостей використання дисперсійного аналізу. Розповсюдженою є точка зору, що умовами використання ANOVA є нормальний розподіл та рівність дисперсій у порівнюваних групах (зокрема, Keppel, 1982; Winer et al., 1991). Разом з тим, дослідження останніх років, проведенні на основі масштабного імітаційного моделювання за методом Monte Carlo, показують робастність результатів дисперсійного аналізу при слабких та помірних порушеннях нормальності розподілу, тобто в межах значень від -1 до 1 для асиметрії та ексцесу (Blanca et al., 2017). Одночасно є підтвердження того, що дисперсійний аналіз може бути чуттєвим до сильних відхилень ексцесу, однак стійкий до порушень асиметрії (Khan & Rayner, 2003). Описовий аналіз наших даних вказує на те, що для всіх змінних значення асиметрії та ексцесу за модулем нижче за 1, при цьому для всіх змінних значення ексцесу не перевищує три значення помилки ексцесу, що дає підґрунтя для піддавання наших даних дисперсійному аналізу після перевірки на гомогеність дисперсій у порівнюваних групах.

3.2. Порівняльний аналіз досліджуваних психологічних змінних у групах ІТ фахівців, що працюють у компаніях з різним типом організаційної структури, з врахуванням статі, віку та етапу дослідження

Для перевірки емпіричної гіпотези про те, що показники суб'єктивного благополуччя, екзистенційної сповненості, віри в справедливий світ, віри в силу грошей та культурних орієнтацій різняться у ІТ фахівців, що працюють в компаніях із різним типом організаційної структури, був використаний дисперсійний аналіз. Щоб врахувати можливий внесок в психологічні змінні факторів “стать”, “вікова група”, “етап дослідження” та взаємодії цих факторів з фактором “тип організаційної структури”, був проведений чотирьохфакторний дисперсійний аналіз. Результати дисперсійного аналізу надані в додатку В.

Значущі розбіжності, пов'язані з типом організаційної структури, були встановлені лише для однієї змінної - вертикального колективізму (ВК). Було встановлено значущі зміни у ВК, обумовлені взаємодією типу організаційної структури та етапу дослідження ($F = 4,07$ при $p = 0,018$). Post-hoc аналіз показав, що у працівників, що працюють в організаціях ієрархічного типу, у 2024 році показники ВК є більшими, ніж показники, отримані у мирний час 2021 року (рис. 3.1). У тих, хто брав участь у дослідженні після 3х років війни, орієнтація на ВК була більш сильною, ніж у тих, хто відповідав в умовах миру, але це стосувалось лише тих, хто працював в ієрархічних організаціях. Можна припустити, що якщо в мирний час установка на ВК є більш екстерналізованою для працівників ієрархічних організацій, то у воєнний час переконання щодо ВК інтерналізуються у відповідь на потребу відкласти власні інтереси на користь інтересів захисту суспільства.

Для всіх інших змінних відсутні розбіжності, обумовлені організаційною структурою, а також її взаємодією з іншими чинниками: статі, віку та етапу дослідження. Тобто організаційна структура в цілому не є визначальною для досліджуваних змінних. Таким чином, гіпотезу один про розбіжності показників досліджуваних психологічних змінних у ІТ фахівців, що працюють в компаніях із різним типом організаційної структури, не було підтверджено.

3.3. Внесок культурних орієнтацій, віри в справедливий світ, віри в силу грошей та екзистенційної сповненості в суб'єктивне благополуччя.

Для перевірки емпіричної гіпотези про те, що екзистенційна сповненість і віра в справедливий світ пов'язані із суб'єктивним благополуччям незалежно від типу організаційної структури, а внесок екзистенційної сповненості є сильнішим за внесок віри в справедливий світ та інших досліджуваних чинників, було проведено множинний регресійний аналіз, підґрунтям для якого стало попереднє вивчення матриці інтеркореляцій всіх психологічних показників (Додаток Б). Кореляційний та регресійний аналіз здійснювалися окремо для двох підвбірок: працівників ІТ-компаній з плоскою та працівників ІТ-компаній з ієрархічною організаційною структурою.

3.3.1. Результати кореляційного аналізу показників суб'єктивного благополуччя з досліджуваними психологічними змінними.

У таблиці 3.2 наведено коефіцієнти кореляції Спірмена між показниками суб'єктивного благополуччя та тими психологічними показниками, які продемонстрували статистично значущі зв'язки в межах відповідних підвбірок. Кореляційний аналіз використовувався як етап попереднього відбору предикторів для подальшого регресійного аналізу.

Таблиця 3.2

Статистично значущі кореляції показників суб'єктивного благополуччя з психологічними чинниками у працівників організацій з різним типом організаційної структури

| ТОС | Показник СБ | Чинники | R | p |
|------------|-------------|---------|--------|---------|
| Плоскі | ЕмД | ГК | -0,339 | 0,002 |
| | | ГІ | 0,265 | 0,018 |
| | | ВССособ | -0,378 | < 0,001 |
| | | ВССзаг | -0,361 | 0,001 |
| | ЗЖ | ЕкзС | -0,795 | < 0,001 |
| | | ГК | 0,259 | 0,021 |
| | | ВССособ | 0,512 | < 0,001 |
| | | ВССзаг | 0,431 | < 0,001 |
| Ієрархічні | ЕмД | ЕкзС | 0,581 | < 0,001 |
| | | ВІ | 0,299 | < 0,001 |
| | | ГІ | 0,211 | 0,004 |
| | | ВСГ | 0,354 | < 0,001 |
| | | ВССособ | -0,449 | < 0,001 |
| | ЗЖ | ВССзаг | -0,163 | 0,029 |
| | | ЕкзС | -0,793 | < 0,001 |
| | | ВІ | -0,151 | 0,043 |
| | | ВСГ | -0,269 | < 0,001 |
| | | ВССособ | 0,546 | < 0,001 |
| | | ВССзаг | 0,324 | < 0,001 |
| | | ЕкзС | 0,653 | < 0,001 |

Три змінні - ЕкзС, ВССособ та ВССзаг мають статистично значущі кореляції з обома показниками СБ в обох підвибірках: позитивні кореляції із ЗЖ та негативні кореляції із ЕмД. ВСГ пов'язана на статистично значущому рівні з обома показниками СБ (позитивно - з ЕмД, негативно - з ЗЖ), але лише для підвибірки працівників з ієрархічних ІТ-компаній.

Культурні орієнтації по-різному пов'язані з СБ у двох підвибірках. В плоских організаціях лише горизонтальні орієнтації мають значущі зв'язки з СБ - це зв'язки з показником ЕмД. При цьому ГК пов'язаний з ЕмД негативно, у той час як ГІ - позитивно. В ієрархічних організаціях наявні

значущі кореляції культурних орієнтацій з обома показниками СБ. З ЕмД позитивно пов'язані обидва показники індивідуалізму - горизонтальний та вертикальний, а також на статистично значущому рівні з ЕмД пов'язаний ГК, однак цей зв'язок є негативним. Із ЗЖ із всіх показників культурних орієнтацій лише ВІ має значущий, а саме - негативний зв'язок. В цілому кореляційні зв'язки культурних орієнтацій з показниками суб'єктивного благополуччя є слабкими (нижчими за кореляції з суб'єктивним благополуччям таких змінних, як ЕкзС та ВССособ).

Узагальнюючи результати кореляційного аналізу, можна позначити, що суб'єктивне благополуччя працівників у вибірках з плоскою та ієрархічною організаційною структурою має складну систему різноспрямованих зв'язків із культурними орієнтаціями, базовими переконаннями та екзистенційною сповненістю.

В обох типах організацій екзистенційна сповненість виступає найбільш потужним чинником, тісно пов'язаним як зі зниженням психологічного дискомфорту, так і зі зростанням задоволеності життям. Більш слабким, але також підтримуючим СБ чинником є віра в справедливий світ. Водночас культурні орієнтації та віра в силу грошей демонструють диференційований характер зв'язків із компонентами суб'єктивного благополуччя залежно від типу організаційної структури. Отримані результати підтверджують доцільність включення зазначених змінних до подальшого регресійного аналізу з метою уточнення їх відносного внеску та ролі в поясненні варіативності суб'єктивного благополуччя працівників.

3.3.2. Результати регресійного аналізу, проведеного для підвибірки ІТ-фахівців, що працюють у плоских організаціях

З метою визначення внеску окремих психологічних показників у варіативність суб'єктивного благополуччя було проведено множинний

лінійний регресійний аналіз. Регресійні моделі будувалися окремо для показників емоційного дискомфорту (ЕмД) та задоволеності життям (ЗЖ), а також окремо для підвбірок працівників організацій з плоскою та ієрархічною організаційною структурою. До кожної регресійної моделі включалися лише ті змінні, які продемонстрували статистично значущі кореляційні зв'язки з відповідним показником суб'єктивного благополуччя на попередньому етапі аналізу. Послідовно перевірялися моделі: для культурних орієнтацій, які мали найнижчі кореляції з СБ; для базових переконань; модель, що об'єднує культурні орієнтації та базові переконання; об'єднана модель з включенням ЕкзС. Результати регресійного аналізу узагальнено у табл. 3.2.

Внесок культурних установок в емоційний дискомфорт. Була побудована регресійна модель для оцінки внеску культурних установок у показники емоційного дискомфорту (ЕмД) у працівників організацій з плоскою структурою. Отримана регресійна модель виявилася статистично значущою $F(3, 75) = 7,96, p < 0,001$ та пояснювала 20.6% варіативності емоційного дискомфорту ($R^2 = 0,206$). Значущими предикторами були горизонтальний колективізм (негативний внесок) та горизонтальний індивідуалізм (позитивний внесок). Результати регресійного аналізу подано в таблиці 3.3.

Внесок культурних установок в задоволеність життям. Регресійна модель виявилася статистично значущою $F(1, 77) = 5,77, p = 0,019$ та пояснювала 7.0% варіативності показника задоволеності життям ($R^2 = 0,070$). У моделі статистично значущим предиктором задоволеності життям залишився показник горизонтального колективізму ($t = 2,40, p = 0,019$).

Внесок базових переконань в емоційний дискомфорт (ЕмД). До аналізу було включено наступні чинники: віра в силу грошей (ВСГ), ВССособ, ВССзаг. Регресійна модель виявилася статистично значущою $F(2, 76) = 10.34, p < 0,001$ та пояснювала 21,4% варіативності емоційного

дискомфорту ($R^2 = 0,214$). У межах моделі статистично значущим предиктором ЕмД виступила особиста віра в справедливий світ.

Внесок базових переконань в задоволеність життям (ЗЖ). Для оцінки внеску віри в справедливий світ та орієнтації на гроші у варіативність показника задоволеності життям у підвибірці працівників організацій з плоскою організаційною структурою було проведено множинний лінійний регресійний аналіз. Регресійна модель виявилася статистично значущою ($F(2, 76) = 21,00, p < 0,001$) та пояснювала 35,6% варіативності показника задоволеності життям ($R^2 = 0,356$). У межах моделі статистично значущими предикторами задоволеності життям були особиста віра в справедливий світ та загальна віра в справедливий світ.

Внесок базових переконань та культурних установок в показник емоційного дискомфорту. Для оцінки внеску базових переконань та культурних установок у варіативність показника ЕмД було проведено множинний лінійний регресійний аналіз. Регресійні моделі будувалися поетапно з поступовим вилученням статистично незначущих предикторів. Регресійна модель є статистично значущою ($F(4, 74) = 8,90, p < 0,001$) та пояснювала 32,5% варіативності показника емоційного дискомфорту ($R^2 = 0,325$), що значущо перевищує R^2 для моделі внеску культурних установок ($\Delta R^2 = 0,119, p < 0,001$). У межах моделі статистично значущими предикторами емоційного дискомфорту були горизонтальний колективізм та горизонтальний індивідуалізм.

Внесок базових переконань та культурних установок в показник задоволеності життям (ЗЖ). Регресійна модель є статистично значущою ($F(2, 76) = 21,00, p < 0,001$) та пояснює 36,6% варіативності показника задоволеності життям ($R^2 = 0,366$), що значуще покращує модель внеску культурних установок ($\Delta R^2 = 0,296, p < 0,001$). У межах моделі статистично значущими предикторами задоволеності життям були особиста віра в справедливий світ та загальна віра в справедливий світ.

Внесок базових переконань, культурних установок та екзистенційної сповненості (ЕкзС) в показник ЕмД. Фінальна регресійна модель є статистично значущою ($F(2, 76) = 73,65$), $p < 0,001$) та пояснювала 66,0% варіативності показника емоційного дискомфорту ($R^2 = 0,660$), що значуще вище за множинну детермінацію моделі внеску базових переконань та культурних установок ($\Delta R^2 = 0,340$; $p < 0,001$). У межах фінальної моделі статистично значущим предиктором емоційного дискомфорту виступив показник екзистенційної сповненості.

Внесок базових переконань, культурних установок та екзистенційної сповненості (ЕС) в показник задоволеність життям (ЗЖ) Фінальна регресійна модель виявилася статистично значущою ($F(2, 76) = 31,781$, $p < 0,001$) та пояснювала 47,2% варіативності показника задоволеності життям ($R^2 = 0,472$), що значуще вище за показник множинної детермінації для моделі, яка містить як предиктори лише культурні установки та базовими переконаннями ($\Delta R^2 = 0,106$, $p < 0,001$). У межах фінальної моделі статистично значущими предикторами задоволеності життям виступили особиста віра в справедливий світ та екзистенційна сповненість. Особиста віра в справедливий світ продемонструвала позитивний зв'язок із задоволеністю життям ($\beta = 0,351$, $t = 3,617$, $p < 0,001$), що свідчить про її внесок у підвищення когнітивного компоненту суб'єктивного благополуччя. Екзистенційна сповненість також мала статистично значущий позитивний внесок у варіативність задоволеності життям ($\beta = 0,429$, $t = 0,424$, $p < 0,001$) та виявилася сильнішим предиктором порівняно з особистою вірою в справедливий світ.

Інші змінні, включені до попередніх моделей (культурні установки та загальна віра в справедливий світ), після введення екзистенційної сповненості втратили статистичну значущість і не увійшли до фінальної моделі. Отримані результати свідчать про те, що в підвибірці працівників плоских організацій задоволеність життям визначається насамперед

екзистенційною сповненістю та особистою вірою в справедливий світ, при домінуючій ролі екзистенційного чинника.

Таблиця 3.3

Результати регресійного аналізу, проведеного за даними підвибірки ІТ-фахівців, що працюють у плоских організаціях

| Група предикторів | Змінна | Предиктор | β | t | p |
|--|--------|-----------|---------|-------|---------|
| Культурні установки | ЕмД | ГК | -0,348 | -3,38 | 0,001 |
| | | ГІ | 0,314 | 3,01 | 0,004 |
| | ЗЖ | ГК | 0,264 | 2,4 | 0,019 |
| Базові переконання | ЕмД | ВССособ | -0,337 | -3,03 | 0,033 |
| | ЗЖ | ВССособ | 0,471 | 4,67 | < 0,001 |
| | | ВССзаг | 0,221 | 2,19 | 0,031 |
| Культурні установки Базові переконання | ЕмД | ГК | -0,219 | -2,18 | 0,033 |
| | | ГІ | 0,244 | 2,40 | 0,019 |
| | ЗЖ | ВССособ | 0,471 | 4,67 | < 0,001 |
| | | ВССзаг | 0,221 | 2,19 | 0,031 |
| Культурні установки Базові переконання Екзистенційна сповненість | ЕмД | ЕкзС | -0,772 | -11,1 | < 0,001 |
| | ЗЖ | ВССособ | 0,400 | 4,05 | < 0,001 |
| | | ЕкзС | 0,456 | 4,73 | < 0,001 |

Примітка, β — стандартизований коефіцієнт регресії.

За результатами регресійного аналізу, проведеного для підвибірки працівників організацій з плоскою структурою, суб'єктивне благополуччя визначається передусім екзистенційною сповненістю. Якщо розглядати внесок культурних орієнтацій та віри в справедливий світ у суб'єктивне благополуччя працівників не враховуючи внесок ЕкзС, вирішальними для емоційного дискомфорту є культурні орієнтації, а для задоволеності життям - віра в справедливий світ. Горизонтальний індивідуалізм робить внесок в посилення емоційного дискомфорту. Внесок горизонтального колективізму сприяє послабленню емоційного дискомфорту, в тому ж напрямку діє внесок ВССзаг та ВССособ. Разом, ці чотири предиктори пояснюють близько треті загальної дисперсії ЕмД. Таку ж саме пояснювальну силу для

ЗЖ мають ВССособ та ВССзаг, які сприяють посиленню СБ. Однак введення в моделі ЕкзС суттєво підвищує пояснювальну здатність моделей та змінює “картину предикції”. Для ЕмД єдиним значущим предиктором, на тлі слабкого незначного внеску у посилення емоційного дискомфорту з боку ПІ, стає ЕкзС, пояснюючі дві третини ЕмД. ЕкзС послаблює ЕмД та підсилює ЗЖ. Однак її внесок у ЗЖ поєднується з близьким позитивним внеском ВССособ, при цьому разом ці два предиктори пояснюють менш ніж половину загальної дисперсії ЗЖ.

3.3.3. Результати регресійного аналізу, проведеного для підвибірки ІТ-фахівців, що працюють в ієрархічних організаціях

Результати регресійного аналізу, проведеного для підвибірки ІТ-фахівців, що працюють в ієрархічних організаціях, надано в табл. 3.4.

Внесок культурних установок у показник емоційного дискомфорту в організаціях з ієрархічною структурою. Для оцінки внеску культурних установок у варіативність емоційного дискомфорту (ЕмД) у працівників організацій з ієрархічною організаційною структурою було побудовано регресійну модель, яка виявилася статистично значущою ($F(2, 178) = 10,43$, $p < 0,001$) та пояснювала 11,5% варіативності показника емоційного дискомфорту ($R^2 = 0,115$). У межах моделі статистично значущим предиктором емоційного дискомфорту виступив вертикальний індивідуалізм, який мав позитивний зв’язок із рівнем дискомфорту.

Внесок культурних установок у показник задоволеності життям (ЗЖ). Регресійна модель виявилася статистично значущою ($F(2, 178) = 4,84$, $p = 0,017$, та пояснювала 5,2% варіативності показника задоволеності життям ($R^2 = 0,052$). У межах моделі статистично значущим предиктором задоволеності життям виступив вертикальний індивідуалізм, який мав негативний зв’язок із показником задоволеності життям.

Внесок базових переконань (ВССзаг, ВССособ, ВСГ) у показник емоційного дискомфорту (ЕмД). На наступному етапі було проаналізовано

внесок віри в справедливий світ для себе та для інших (ВССособ, ВССзаг) та віри в силу грошей (ВСГ) у варіативність показника емоційного дискомфорту (ЕмД) у працівників організацій з ієрархічною структурою. Фінальна регресійна модель виявилася статистично значущою ($F(2, 178) = 40,03, p < 0,001$), та пояснювала 31,0% варіативності показника емоційного дискомфорту ($R^2 = 0,310$). У межах моделі статистично значущими предикторами емоційного дискомфорту були ВСГ та особиста віра в справедливий світ, що свідчить про їх суттєвий внесок у пояснення емоційного компоненту суб'єктивного благополуччя в умовах ієрархічної організаційної структури.

Внесок базових переконань (ВССзаг, ВССособ, ВСГ) в задоволеність життям (ЗЖ). Побудована регресійна модель виявилася статистично значущою ($F(3, 177) = 35,99, p < 0,001$), та пояснювала 37,9% варіативності задоволеності життям ($R^2 = 0,379$). У межах моделі статистично значущими предикторами задоволеності життям виступили особиста та загальна віра в справедливий світ, а також орієнтація на гроші, що вказує на багатовимірний характер детермінації когнітивного компоненту суб'єктивного благополуччя в ієрархічних організаційних структурах.

Внесок базових переконань разом із культурними установками в ЕмД. Для оцінки внеску базових переконань та культурних установок у варіативність емоційного дискомфорту (ЕмД) у працівників організацій з ієрархічною структурою було побудовано регресійну модель з поетапним вилученням статистично незначущих предикторів. Модель виявилася статистично значущою ($F(3, 177) = 28,83, p < 0,001$) та пояснювала 32,8% варіативності емоційного дискомфорту ($R^2 = 0,328$). У межах моделі статистично значущими предикторами емоційного дискомфорту виступили орієнтація на гроші, яка мала позитивний зв'язок із рівнем емоційного дискомфорту, та особиста віра в справедливий світ, що демонструвала стабільний негативний зв'язок із показником ЕмД. Серед культурних

установок статистично значущим предиктором у моделі виступив вертикальний індивідуалізм, позитивно пов'язаний із рівнем емоційного дискомфорту.

Внесок базових переконань разом із культурними установками в ЗЖ. Модель виявилася статистично значущою ($F(3, 177) = 35,99, p < 0,001$) та пояснювала 38,1% варіативності задоволеності життям ($R^2 = 0,381$);, що значущо перевищує R^2 для моделі *внеску культурних установок* ($\Delta R^2 = 0,349, p < 0,001$). У межах моделі статистично значущими предикторами задоволеності життям виступили особиста віра в справедливий світ, загальна віра в справедливий світ та орієнтація на гроші. Культурні установки у фінальній моделі статистично значущого внеску не мали.

Внесок культурних установок, базових переконань та екзистенційної сповненості в ЕмД. У працівників організацій з ієрархічною структурою додавання до предикторів ЕмД екзистенційної сповненості суттєво підвищує пояснювальну здатність регресійної моделі для емоційного дискомфорту ($\Delta R^2 = 0,354, p < 0,001$). Ця фінальна регресійна модель є статистично значущою ($F(2, 178) = 177,15, p < 0,001$) та пояснює 66,6% варіативності емоційного дискомфорту ($R^2 = 0,666$). Найпотужнішим предиктором ЕмД виступила екзистенційна сповненість (ЕкзС), яка мала виражений негативний зв'язок із дискомфортом, що вказує на її ключову захисну роль. Особиста віра в справедливий світ (ВССособ) зберігала стабільний негативний зв'язок із ЕмД на всіх етапах аналізу, тоді як внесок культурних установок і орієнтації на гроші виявився несуттєвим після включення ЕкзС. Це свідчить про те, що в умовах ієрархічної організаційної структури саме екзистенційні ресурси та базові переконання відіграють провідну роль у поясненні емоційного дискомфорту.

Внесок культурних установок, базових переконань та екзистенційної сповненості у ЗЖ. Для оцінки внеску базових переконань, культурних установок та екзистенційної сповненості (ЕкзС) у пояснення задоволеності

життям (ЗЖ) у працівників організацій з ієрархічною структурою було побудовано регресійну модель ($F(3, 177) = 76,51, p < 0,001$), яка пояснювала 56,6% варіативності показника задоволеності життям ($R^2 = 0,566$), що значущо підсилює пояснювальну силу моделі з культурними установками та базовими переконаннями як предикторами ($\Delta R^2 = 0,185, p < 0,001$). У межах моделі статистично значущими предикторами задоволеності життям виступили особиста віра в справедливий світ (ВССособ) та екзистенційна сповненість, що свідчить про ключову роль екзистенційних і персональних смислових ресурсів у поясненні когнітивного компоненту суб'єктивного благополуччя в умовах ієрархічної організаційної структури. Внесок культурних установок і орієнтації на гроші у фінальній моделі не був статистично значущим.

Таблиця 3.4

Результати множинного лінійного регресійного аналізу за даними підвибірки ІТ-фахівців, що працюють в компаніях з ієрархічною структурою

| Група предикторів | Змінна / R^2 | Предиктор | B | t | p |
|---|----------------------|-----------|--------|-------|---------|
| Культурні установки | ЕмД $R^2 = 0,115$ | ВІ | 0,298 | 4,50 | < 0,001 |
| | ЗЖ $R^2 = 0,032$ | ВІ | -0,240 | -2,80 | 0,006 |
| Базові переконання | ЕмД $R^2 = 0,328$ | ВСГ | 0,197 | 2,91 | 0,004 |
| | | ВССособ | -0,498 | -6,39 | < 0,001 |
| | ЗЖ $R^2 = 0,379$ | ВСГ | -0,167 | -2,19 | 0,030 |
| | | ВССособ | 0,733 | 7,36 | < 0,001 |
| | | ВССзаг | 0,176 | 2,00 | 0,047 |
| Культурні Установки Базові переконання | ЕмД $R^2 = 0,328$ | ВСГ | 0,197 | 2,91 | 0,004 |
| | | ВССособ | -0,488 | -6,39 | < 0,001 |
| | | ВІ | 0,134 | 2,18 | 0,031 |

| | | | | | |
|--|----------------------|---------|--------|--------|---------|
| | ЗЖ $R^2 = 0,381$ | ВСТ | -0,167 | -2,19 | 0,030 |
| | | ВССособ | 0,733 | 7,36 | < 0,001 |
| | | ВССзаг | 0,176 | 2,00 | 0,047 |
| Культурні Установки Базові переконання Екзистенційна сповненість | ЕмД $R^2 = 0,666$ | ВССособ | -0,171 | -3,527 | < 0,001 |
| | | ЕкзС | -0,724 | -14,89 | < 0,001 |
| | ЗЖ $R^2 = 0,566$ | ВССособ | 0,467 | 5,29 | < 0,001 |
| | | ЕкзС | 1,251 | 9,08 | < 0,001 |

Гіпотеза про те, що екзистенційна сповненість і віра в справедливий світ пов'язані із суб'єктивним благополуччям незалежно від типу організаційної структури, а внесок екзистенційної сповненості є сильнішим за внесок віри в справедливий світ та інших досліджуваних чинників, отримала емпіричне підтвердження.

Результати кореляційного та регресійного аналізу засвідчили, що в обох підвбірках (працівників плоских і ієрархічних організацій) екзистенційна сповненість і віра в справедливий світ статистично значуще пов'язані з емоційним дискомфортом і задоволеністю життям. У фінальних регресійних моделях саме екзистенційна сповненість виявилася найсильнішим предиктором емоційного дискомфорту та одним із провідних предикторів задоволеності життям, перевищуючи за величиною стандартизованих коефіцієнтів внесок віри в справедливий світ і інших психологічних чинників.

3.4. Особливості суб'єктивного благополуччя, екзистенційної сповненості та соціальних установок у працівників, які різняться за профілем культурних орієнтацій та працюють в ІТ компаніях з різним типом організаційної структури

У цьому підрозділі представлено аналіз показників суб'єктивного благополуччя, екзистенційної сповненості та соціальних установок у

працівників ІТ-компаній, які відрізняються за профілем культурних орієнтацій і працюють у компаніях з різним типом організаційної структури. Перевірялися гіпотези: 4А) Працівники ІТ компаній з різним профілем культурних орієнтацій різняться за показниками суб'єктивного благополуччя, екзистенційної сповненості, віри в силу грошей та віри в справедливий світ. 4Б) Ці розбіжності модеруються типом організаційної структури компанії-роботодавця.

За допомогою кластерного аналізу було виділено групи працівників із різними профілями культурних орієнтацій, а наступним кроком стало проведення дисперсійного аналізу для порівняння груп з різними профілями культурних орієнтацій за досліджуваними психологічними змінними.

3.4.1. Виділення профілів культурних орієнтацій методами кластерного аналізу

З метою виявлення типів культурних орієнтацій респондентів було проведено кластерний аналіз. Кластеризація проводилася за чотирма змінними: вертикальний колективізм, горизонтальний колективізм, вертикальний індивідуалізм та горизонтальний індивідуалізм. Для усунення впливу відмінностей у масштабах вимірювання всі змінні попередньо були стандартизовані шляхом z-перетворення.

Кластеризація здійснювалася на основі стандартизованих даних із використанням алгоритму k-середніх. При визначенні кількості кластерів враховувався критерій ВІС. Хоча найменший показник ВІС був встановлений для восьми кластерів (ВІС = 713,48), було прийняте рішення обмежити кількість кластерів п'ятьма, оскільки така кількість була наступною прийнятною за значенням критерію ВІС (ВІС = 721,35). Вибір п'ять кластерів був обґрунтований також відносно рівномірним розподілом спостережень (досліджуваних) по кластерах. Загальна чисельність вибірки становила 260 осіб; розміри кластерів коливалися від 38 до 67 респондентів.

Для перевірки статистичної значущості відмінностей між виділеними кластерами з метою уточнення специфіки культурних орієнтацій, притаманних кожному кластеру, було застосовано однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA). Незалежною змінною виступала належність респондентів до кластера, тоді як залежними змінними - стандартизовані показники вертикального та горизонтального колективізму й індивідуалізму. Результати дисперсійного аналізу засвідчили наявність статистично значущих відмінностей між кластерами за всіма чотирма показниками ($p < 0,001$), що підтверджує диференційованість та внутрішню узгодженість отриманого кластерного рішення. Повні результати дисперсійного аналізу надано в додатку В.

Таблиця 3.5

Результати дисперсійного аналізу відмінностей між кластерами за показниками культурних орієнтацій

| Показник | F | p |
|------------------------------|-------|---------|
| Вертикальний колективізм | 68,98 | < 0,001 |
| Горизонтальний колективізм | 47,84 | < 0,001 |
| Вертикальний індивідуалізм | 76,67 | < 0,001 |
| Горизонтальний індивідуалізм | 51,16 | < 0,001 |

Для кожного з кластерів було обчислено описові статистики, зокрема середні значення, стандартні відхилення та 95% довірчі інтервали за всіма досліджуваними змінними, що створило підґрунтя для подальшого аналізу їх структурних характеристик. Найбільш чисельним є другий кластер, тоді як п'ятий має найменшу представленість у вибірці. Водночас загалом розподіл є достатньо рівномірним, що дозволяє коректно використовувати отримані кластери у подальшому аналізі.

Профілі виділених кластерів за стандартизованими показниками культурних орієнтацій наведено в табл. 8. Значення відображають відхилення від середнього рівня у вибірці, що дозволяє побачити характерні

поєднання орієнтацій у кожній групі. Зокрема, п'ятий кластер характеризується високими значеннями за всіма показниками, тоді як перший і третій кластери демонструють переважно знижені значення окремих типів колективізму та індивідуалізму, що вказує на наявність різних стратегій соціальної орієнтації у вибірці.

Таблиця 3.6

Середні стандартизовані значення культурних орієнтацій у
виділених кластерах та розподіл респондентів

| № | Назва | n | % | ВК | ГК | ВІ | ГІ |
|---|----------------------------|----|------|-------|-------|-------|-------|
| 1 | Помірно індивідуалістичні | 40 | 15,4 | -0,65 | -1,40 | -0,41 | 0,11 |
| 2 | Орієнтовані на соціум | 67 | 25,8 | 0,46 | 0,22 | 0,20 | -0,63 |
| 3 | Горизонтальні колективісти | 59 | 22,7 | -0,52 | 0,37 | -1,15 | -0,65 |
| 4 | Індивідуалісти | 56 | 21,5 | -0,49 | -0,15 | 0,80 | 0,90 |
| 5 | Універсали | 38 | 14,6 | 1,39 | 0,73 | 0,68 | 0,67 |

Для наочного представлення отриманої структури на рисунку 3.1 подано профілі кластерів за стандартизованими показниками колективізму та індивідуалізму. Графік демонструє характерні поєднання орієнтацій у кожному кластері та слугує основою для їх подальшої інтерпретації. На рис. 3.2 наданий транспонований графік з довірчими інтервалами для кожного кластеру.

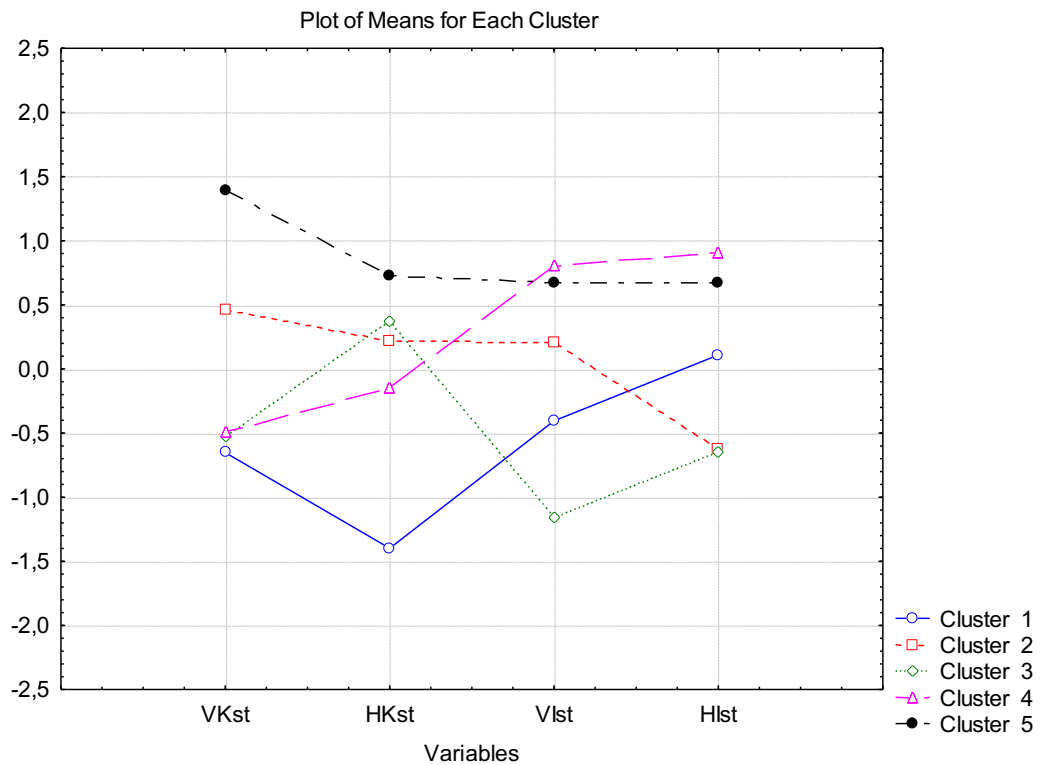


Рисунок 3.1. Профілі кластерів за стандартизованими показниками колективізму та індивідуалізму

Спираючись на отримані профілі, далі подано інтерпретацію виділених кластерів. Базуючись на теорії горизонтального та вертикального індивідуалізму-колективізму Тріандіса та Гелфанд (1998), а також новітніх досліджень Мінкова та Кааса (2022) та Чоя (2024), було визначено наступні назви та обґрунтування для кластерів:

Кластер 1. Помірно індивідуалістичні. (помірно виражені орієнтації на індивідуалізм при низьких орієнтаціях на колективізм). Характеризується найнижчим середнім значенням вертикального колективізму (-0,65), одним з найнижчих, у порівнянні з іншими кластерами, середнім показником горизонтального колективізму (-1,40), а також низькими значеннями вертикального індивідуалізму (-1,41) та показником горизонтального індивідуалізму (0,11), який близький до середнього показника для вибірки в цілому. Цей кластер демонструє низькі показники колективізму, як горизонтального так і вертикального. Низький

рівень вертикального індивідуалізму вказує на відсутність амбіцій до лідерства чи конкуренції всередині компанії. Нейтральний рівень горизонтального індивідуалізму свідчить про те, що індивід не прагне виділятися, але й не бажає зливатися з колективом. Це фахівці, для яких соціальні зв'язки на роботі скоріш за все є суто функціональним процесом без потреби в емоційній чи ієрархічній інтеграції, що дозволяє їх також описати як соціально відсторонених.

Кластер 2. Орієнтовані на соціум. Для цього кластера характерний один із найнижчих у вибірці показників горизонтального індивідуалізму (-0,63). За вертикальним колективізмом (0,46) представники цього кластера демонструють одне з найвищих значень у вибірці. Показники горизонтального колективізму (0,22) та вертикального індивідуалізму (0,20) займають проміжні позиції та не належать ані до крайніх високих, ані до крайніх низьких значень. У структурі орієнтацій цього кластера найвиразніше представлений саме вертикальний колективізм. Відносно високий у вибірці показник вертикального колективізму вказує на сильне почуття обов'язку перед організацією та готовність діяти в інтересах групи навіть за рахунок власних інтересів. Серединна позиція вертикального індивідуалізму свідчить про прийняття ієрархії як нормативної та функціонально доцільної. Один із найнижчих показників горизонтального індивідуалізму означає слабку орієнтацію на підкреслення власної автономії та унікальності, натомість перевага надається інтеграції в узгоджену систему взаємодії.

Загалом цей кластер можна охарактеризувати як групу, що виконує стабілізуючу функцію в організації, підтримуючи норми, правила та структурну впорядкованість.

Кластер 3. Горизонтальні колективісти. Для цього кластера характерний другий за величиною у вибірці показник горизонтального колективізму (0,37), поступаючись лише кластеру 5. Водночас

представники цієї групи демонструють найнижчі у вибірці показники як вертикального індивідуалізму ($-1,15$), так і горизонтального індивідуалізму ($-0,65$). Показник вертикального колективізму ($-0,52$) також належить до нижчих у вибірці, перевищуючи лише значення кластера 1. Таким чином, у структурі орієнтацій цього кластера чітко домінує горизонтальний колективізм на тлі знижених показників інших культурних орієнтацій. Відносно високий горизонтальний колективізм свідчить про орієнтацію на рівність, взаємозалежність та кооперацію. Найнижчі у вибірці показники вертикального та горизонтального індивідуалізму вказують на виражене неприйняття конкурентної моделі взаємодії, дистанціювання від статусної ієрархії та небажання підкреслювати особисту винятковість. Низький вертикальний колективізм додатково відображає слабку орієнтацію на жорстку ієрархічну підпорядкованість.

Загалом це профіль, максимально наближений до класичної моделі горизонтального колективізму, що передбачає пріоритет партнерської взаємодії та соціальної гармонії над статусними відмінностями й індивідуальним суперництвом.

Кластер 4. Індивідуалісти. Для цього кластера характерні найвищі у вибірці показники як горизонтального індивідуалізму ($1,17$), так і вертикального індивідуалізму ($0,85$). Водночас за показниками горизонтального ($-0,73$) та вертикального колективізму ($-0,31$) вони належать до груп із нижчими значеннями у вибірці: горизонтальний колективізм є найнижчим серед усіх кластерів, а вертикальний колективізм перевищує лише показники кластерів 1 та 3. Таким чином, у структурі культурних орієнтацій цього кластера чітко домінують обидві форми індивідуалізму на тлі знижених колективістських установок. Поєднання найвищого горизонтального та вертикального індивідуалізму відображає прагнення до особистої автономії та самоствердження, а також орієнтацію на досягнення й конкурентну перевагу. Низькі відносно вибірки показники

горизонтального та вертикального колективізму свідчать про слабку орієнтацію на групову згуртованість, взаємозалежність і підпорядкування інтересам організації. Для представників цього кластера характерним є пріоритет власних професійних цілей, визнання індивідуальних досягнень і цінування свободи у виборі способів виконання роботи.

Загалом цей профіль можна інтерпретувати як найбільш послідовно індивідуалістичний у вибірці.

Кластер 5. Універсали. Для цього кластера характерні одні з найвищих у вибірці показники за всіма чотирма культурними орієнтаціями. Вертикальний колективізм (1,20) є не лише найвищим у межах цього кластера, а й максимальним значенням у вибірці загалом. Горизонтальний колективізм (0,62) також є найвищим серед усіх кластерів. Показник горизонтального індивідуалізму (0,74) поступається лише кластеру 4, а вертикальний індивідуалізм (0,29) перевищує значення більшості інших кластерів, поступаючись лише кластеру 4. Таким чином, цей кластер поєднує високі позиції за всіма вимірами без виражених «провалів» за будь-якою орієнтацією. Поєднання максимально вираженого вертикального колективізму з високими показниками індивідуалізму свідчить про здатність інтегрувати орієнтацію на досягнення та статус із сильною залученістю до групи. Високі горизонтальні показники вказують на готовність до партнерської взаємодії, тоді як вертикальні — на прийняття ієрархії та структурованої відповідальності. Така конфігурація відображає поєднання агентності та лояльності, що створює потенціал для гнучкого поведінкового репертуару залежно від вимог ситуації.

З огляду на розподіл показників у вибірці, цей кластер можна інтерпретувати як найбільш збалансований і багатовимірний профіль культурних орієнтацій.

Якщо використати метафору оркестру як моделі організації, то перший тип можна співвіднести з налаштовувачем інструментів, який

забезпечує узгодженість системи; другий - з дисциплінованим оркестрантом, що точно дотримується партитури; третій - з учасником джем-сейшну, орієнтованим на горизонтальну взаємодію; четвертий - з амбітним солістом, зосередженим на індивідуальному виконанні; тоді як п'ятий тип постає як диригент, здатний одночасно розуміти, координувати й поєднувати всі ролі в межах цілісної композиції.

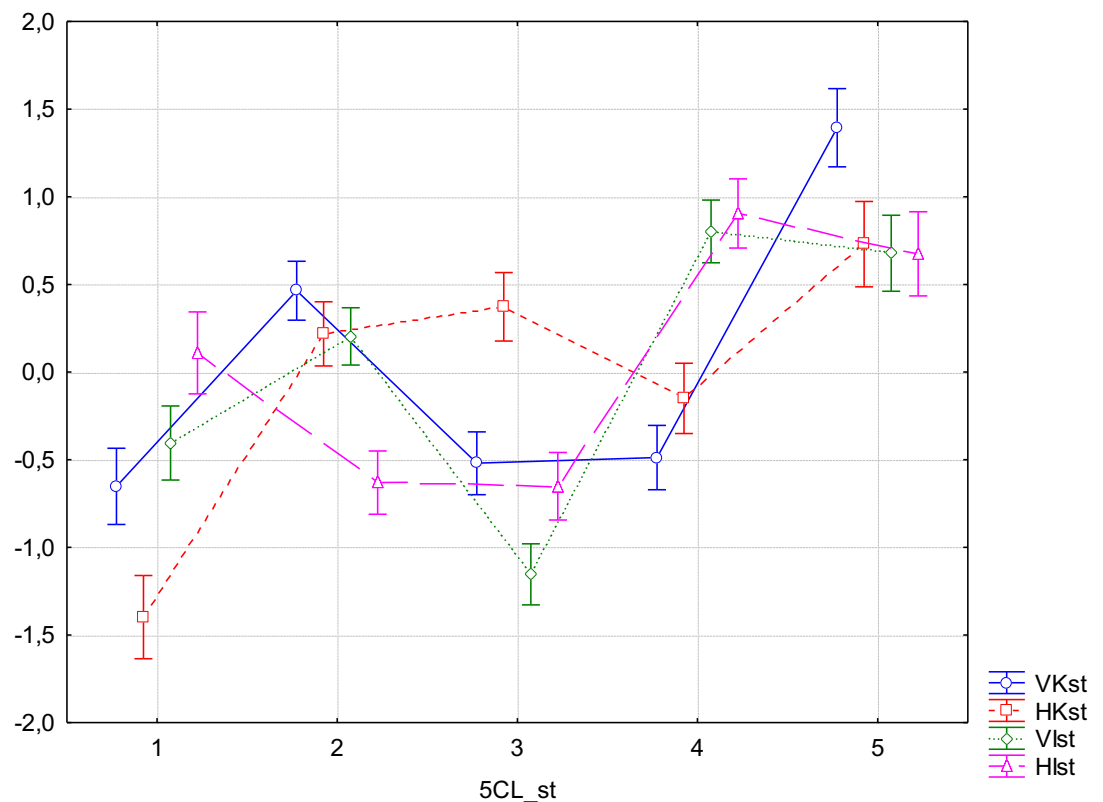


Рисунок 3.2. Стандартизовані показники колективізму та індивідуалізму в розрізі виділених кластерів

Отримані результати кластерного аналізу свідчать про наявність у вибірці п'яти відмінних профілів культурних орієнтацій, що різняться балансом індивідуалістичних і колективістських установок, а також ставленням до ієрархії та рівності у соціальній взаємодії. Виділені кластери демонструють, що в межах однієї професійної спільноти співіснують як орієнтовані на автономію, так і орієнтовані на кооперацію моделі поведінки, а також гнучкі поєднання цих стратегій. Отримана типологія створює

підґрунтя для подальшого аналізу зв'язків між культурними орієнтаціями та показниками суб'єктивного благополуччя, дозволяючи розглядати не окремі змінні, а цілісні профілі соціальної орієнтації працівників.

3.4.2. Аналіз розбіжностей у показниках суб'єктивного благополуччя, екзистенційної сповненості та базових переконань залежно від профілю культурних орієнтацій та типу організаційної структури

Було проведено двофакторний багатовимірний дисперсійний аналіз (MANOVA) з метою оцінки розбіжностей в показниках СБ, ЕкзС, ВСС, ВСГ, обумовлених профілем культурних орієнтацій та типом організаційної структури, в якій працює ІТ-фахівець. Як незалежні змінні виступали належність до одного з п'яти кластерів та тип організаційної структури. Залежними змінними були показники екзистенційної сповненості (ЕС), віри в силу грошей (ВСГ), віри в справедливий світ для себе та для інших (ВССособ та ВССзаг), емоційний дискомфорт (ЕмД) та задоволеність життям (ЗЖ). Для оцінки багатовимірних ефектів використовувався критерій Pillai's Trace. Результати MANOVA засвідчили наявність статистично значущого головного ефекту в залежності від профілю культурних орієнтацій на сукупність залежних змінних (Pillai's Trace = 0,265; Approx. F = 2,931; $p < 0,001$). Головний ефект організаційної структури не досяг рівня статистичної значущості ($p = 0,867$), так само як і взаємодія кластерної належності з організаційною структурою на багатовимірному рівні ($p = 0,102$).

З метою подальшого аналізу психологічних змінних, було проведено серію двофакторних дисперсійних аналізів (ANOVA) для кожної залежної змінної окремо.

Результати ANOVA показали статистично значущий головний ефект кластерної належності для показників ЕкзС ($F = 6,617$; $p < 0,001$), ВСГ ($F = 4,670$; $p = 0,001$), ВССзаг ($F = 2,755$; $p = 0,029$) та ЕмД ($F = 5,189$; $p < 0,001$).

Для показників ВССособ та ЗЖ головний ефект кластерної належності виявився статистично незначущим.

Головний ефект організаційної структури в усіх однофакторних моделях не досяг рівня статистичної значущості. Водночас для показника ВССособ було виявлено статистично значущу взаємодію між кластерною належністю та організаційною структурою ($F = 3,085$; $p = 0,017$). Для інших залежних змінних ефекти взаємодії були статистично незначущими.

Емоційний дискомфорт (ЕмД). Результати двофакторного дисперсійного аналізу залежної змінної ЕмД засвідчили наявність статистично значущого головного ефекту кластерної належності на рівень емоційного дискомфорту ($F = 5,183$; $p < 0,001$), що свідчить про відмінності між кластерами за цим показником. Водночас головний ефект типу організаційної структури ($F = 1,308$; $p = 0,254$), а також ефект взаємодії між кластерною належністю та типом організаційної структури ($F = 1,229$; $p = 0,299$) не досягли рівня статистичної значущості.

Post-hoc аналіз показав, що показник ЕмД у кластері 3 є статистично значуще нижчим, ніж у кластерах 1 та 4, тобто найбільш благополучними в емоційному аспекті є ІТ-працівники, які за своїми орієнтаціями є “горизонтальними колективістами”.

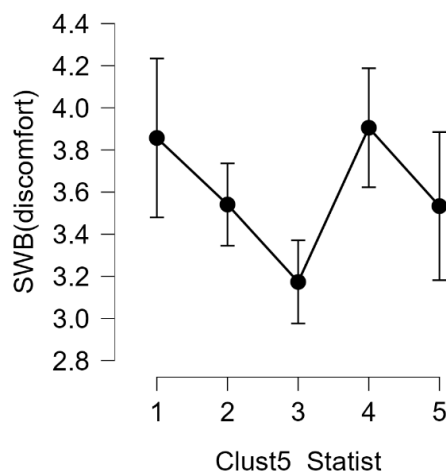


Рисунок 3.3. Показники психологічного дискомфорту у групах з різним профілем культурних орієнтацій

Задоволеність життям. Результати двофакторного дисперсійного аналізу залежної змінної ЗЖ не виявили статистично значущого головного ефекту кластерної належності на рівень ЗЖ ($F = 1,013$; $p = 0,401$). Тобто, за даними нашої вибірки, задоволеність життям не залежить ані від профілю культурних орієнтацій, ані від того, в умовах якої організаційної структури працює ІТ-фахівець.

Віра в силу грошей. Результати двофакторного дисперсійного аналізу залежної змінної ВСГ засвідчили наявність статистично значущого головного ефекту кластерної належності на показник віри в силу грошей ($F = 2,607$; $p = 0,036$), що вказує на відмінності між кластерами за цим показником (рис 3.8). З метою уточнення характеру міжкластерних відмінностей було проведено аналіз запланованих контрастів. Виявлено статистично значущі розбіжності між першим та четвертим кластерами, ($t(250) = -2.552$, $p = .011$), а також між третім та четвертим кластерами, ($t(250) = -2.407$, $p = .017$).

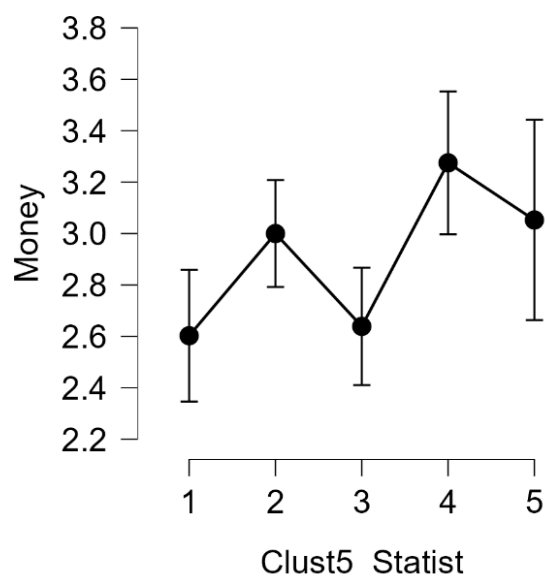


Рисунок 3.4. Показники віри в силу грошей у групах з різним профілем культурних орієнтацій.

Отже, показник ВСГ у представників четвертого кластеру достовірно відрізняється від відповідних показників у першому та третьому кластерах. Тобто показник ВСГ є нижчим у “горизонтальних колективістів” та “соціально відсторонених” у порівнянні із “індивідуалістами”, що свідчить про те, що віра в силу грошей в меншій мірі притаманна фахівцям, орієнтованим на колективізм, та в більшій - тим, хто орієнтований на індивідуалізм.

Екзистенційна сповненість. Результати двофакторного дисперсійного аналізу залежної змінної ЕкзС засвідчили наявність статистично значущого головного ефекту кластерної належності на показник екзистенційної сповненості ($F = 6,101$; $p < 0,001$), що вказує на наявність відмінностей між кластерами за цим показником (рис. 3.5).

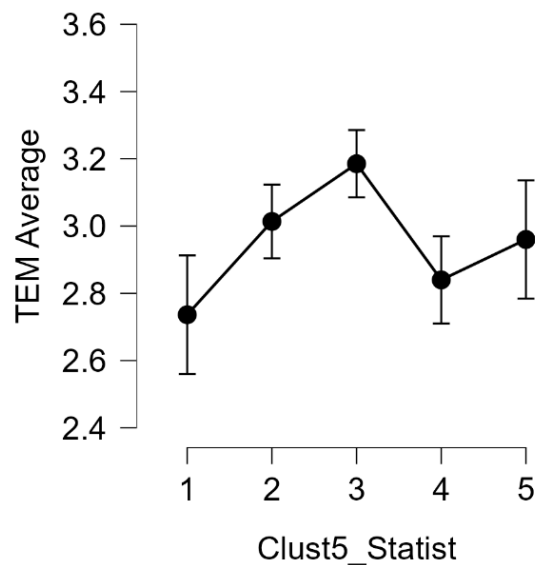


Рисунок 3.5. Показники екзистенційної сповненості у групах з різним профілем культурних орієнтацій.

З метою уточнення характеру міжкластерних відмінностей було проведено аналіз запланованих контрастів. Результати контрастного аналізу показали статистично значущу різницю показників 3-го кластера у порівнянні із 1-м ($t = -4,525$; $p < 0,001$), та 4-м кластерами ($t = 3,432$; $p <$

0,001). Представники “горизонтального колективізму” демонструють вищі показники екзистенційної сповненості ніж “соціально відсторонені” та “індивідуалісти”.

Віра в справедливий світ для себе (ВССособ). Результати двофакторного дисперсійного аналізу не виявили статистично значущого головного ефекту кластерної належності для змінної ВССособ ($F = 1,068$; $p = 0,373$), водночас було зафіксовано статистично значущий ефект типу організаційної структури ($F = 5,449$; $p = 0,020$) та статистично значущий ефект взаємодії між кластерною належністю та типом організаційної структури ($F = 3,085$; $p = 0,017$) (рис. 3.6). Як показав подальший аналіз, проведений з використанням методів контрастів, статистично значущими є розбіжності між показниками ВССособ між фахівцями, що працюють в плоских організаціях, та тими, хто працює в ієрархічних. Ці розбіжності стосуються представників кластерів 5 ($t = -2,74$; $p = 0,007$) та 1 ($t = -2,42$; $p = 0,016$).

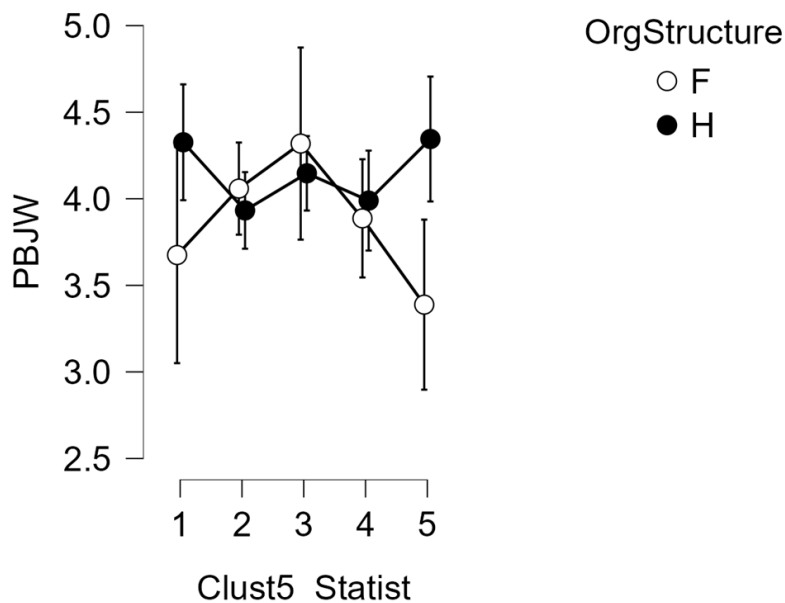


Рисунок 3.6. Показники ВССособ у групах з різним профілем культурних орієнтацій.

Слід звернути увагу, що обидва кластери характеризує відсутність чітко виражених акцентів в культурних установках, при цьому у кластері 1 всі показники культурних установок дещо знижені, а у кластері 5 всі показники є високими. В обох випадках працівники не виражають уподобань щодо культурних орієнтацій, та в обох групах чітка організаційна структура, притаманна ієрархічним організаціям, сприяє підтримці віри в справедливість світу для себе.

Віра в справедливий світ для всіх (ВССзаг). Результати двофакторного дисперсійного аналізу показника ВССзаг не виявили статистично значущого головного ефекту кластерної належності ($F = 2,143$; $p = 0,076$). Також не було зафіксовано статистично значущого головного ефекту типу організаційної структури ($F = 0,306$; $p = 0,581$) та ефекту взаємодії між кластерною належністю і типом організаційної структури ($F = 0,899$; $p = 0,465$).

Ефект статі на розподіл респондентів по кластерах. Додатково нами було поставлено питання, чи однаково часто простежуються різні профілі культурних орієнтацій у групах чоловіків та жінок. Для відповіді на це питання було використано статистику таблиць спряженості: критерій хі-квадрат Пірсона (табл.3.7). У якості змінних виступали кластерна належність (п'ять кластерів) та стать респондентів. Розподіл респондентів за статтю в межах кластерів виявив відмінності у співвідношенні чоловіків і жінок, що підтверджується результатами критерію хі-квадрат ($\chi^2 = 9,972$; $df = 4$; $p = 0,041$). Для уточнення характеру виявлених відмінностей було проаналізовано скориговані стандартизовані залишки. Статистично значуще відхилення від очікуваних частот виявлено лише для п'ятого кластеру: частка чоловіків у ньому є вищою за очікувану ($z = 2.72$), тоді як частка жінок - нижчою за очікувану ($z = -2.72$). В інших кластерах значущих відхилень не зафіксовано ($|z| < 1.96$). Отже, встановлений зв'язок між

кластером і статтю зумовлений передусім гендерною специфікою п'ятого кластеру.

Таблиця 3.7

Таблиця спряженості розподілу респондентів за кластерами та статтю

| Кластер | | F | M | Total |
|---------|------------------------|----------|----------|----------|
| 1 | Count | 22.00 | 18.00 | 40.00 |
| | % within row | 55.00 % | 45.00 % | 100.00 % |
| | % within column | 16.30 % | 14.40 % | 15.38 % |
| | Standardized residuals | 0.42 | -0,42 | |
| 2 | Count | 32.00 | 35.00 | 67.00 |
| | % within row | 47.76 % | 52.24 % | 100.00 % |
| | % within column | 23.70 % | 28.00 % | 25.77 % |
| | Standardized residuals | -0.79 | 0,79 | |
| 3 | Count | 36.00 | 23.00 | 59.00 |
| | % within row | 61.02 % | 38.98 % | 100.00 % |
| | % within column | 26.67 % | 18.40 % | 22.69 % |
| | Standardized residuals | 1.59 | -1,59 | |
| 4 | Count | 33.00 | 23.00 | 56.00 |
| | % within row | 58.93 % | 41.07 % | 100.00 % |
| | % within column | 24.44 % | 18.40 % | 21.54 % |
| | Standardized residuals | 1.18 | -1,18 | |
| 5 | Count | 12.00 | 26.00 | 38.00 |
| | % within row | 31.58 % | 68.42 % | 100.00 % |
| | % within column | 8.89 % | 20.80 % | 14.62 % |
| | Standardized residuals | -2.72 | 2,72 | |
| Total | Count | 135.00 | 125.00 | 260.00 |
| | % within row | 51.92 % | 48.08 % | 100.00 % |
| | % within column | 100.00 % | 100.00 % | 100.00 % |

Додатково встановлено наявність статистично значущого зв'язку між кластерною належністю та статтю респондентів. Водночас аналіз скоригованих стандартизованих залишків показав, що цей зв'язок

зумовлений переважно особливостями п'ятого кластера, в якому частка чоловіків є вищою, ніж очікувалося за умов випадкового розподілу. В інших кластерах статистично значущих відхилень за статтю не виявлено. Можна зробити висновок, що гнучкій підхід до соціальних орієнтацій більше притаманний чоловікам, ніж жінкам.

У сукупності отримані результати показують, що в межах професійного середовища співіснують різні моделі поєднання індивідуалістичних і колективістських орієнтацій, які по-різному пов'язані з емоційним благополуччям та переконаннями. Це підтверджує доцільність використання типологічного підходу для аналізу психологічної адаптації працівників та створює основу для майбутніх досліджень механізмів взаємодії між індивідуальними культурними орієнтаціями, організаційним середовищем та суб'єктивним благополуччям.

3.5. Порівняльний аналіз показників суб'єктивного благополуччя, екзистенційної сповненості та соціальних установок ІТ працівників, отриманих на різних етапах дослідження

Для порівняння показників суб'єктивного благополуччя, екзистенційної сповненості, віри в справедливий світ, віри в силу грошей та культурних орієнтацій, отриманих на різних етапах дослідження, був проведений трьохфакторний дисперсійний аналіз у групах ІТ фахівців. В якості незалежних змінних, окрім етапу дослідження, розглядалися також стать та вік досліджуваних. Ці незалежні змінні були включені до аналізу через обумовлені ними особливості життєвої ситуації (громадські, сімейні обов'язки тощо). Тому при розгляді результатів статистичного аналізу увага приділялася саме чиннику “етап дослідження” та його взаємодії з двома іншими чинниками. Незалежна змінні “етап дослідження” мала три градації: мірний час (2021 р.), перший рік війни (2022 р.), третій рік війни (2024 р.);

змінна вік мала дві градації: молодші (до 35 років) та старші (35 років та більше). Результати дисперсійного аналізу надані в додатку Г.

Емоційний компонент суб'єктивного благополуччя (ЕмД): до та під час війни. Основний ефект етапу дослідження наближався до критичного рівня статистичної значущості ($F(2,248)=3,016$, $p=0,051$), але було встановлено статистично значущу тристоронню взаємодію між етапом дослідження, віком і статтю ($F(2,248)=5,133$, $p=0,007$). Це свідчить про те, що зв'язок між етапом дослідження та рівнем дискомфорту у структурі суб'єктивного благополуччя залежить від поєднання вікових і гендерних характеристик респондентів. Рівень емоційного дискомфорту є суттєво підвищеним на першому році війни у жінок старшого віку: 35 років та більше та в чоловіків молодшого віку: молодше за 35 років (рис 3.7 та 3.8.).

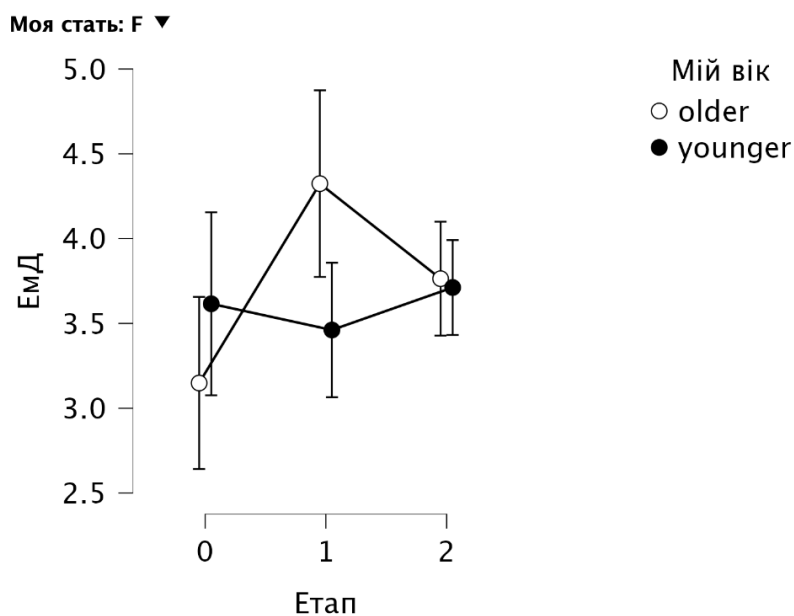


Рисунок 3.7. Рівень емоційного дискомфорту ЕмД у жінок в залежності від віку та етапа дослідження.

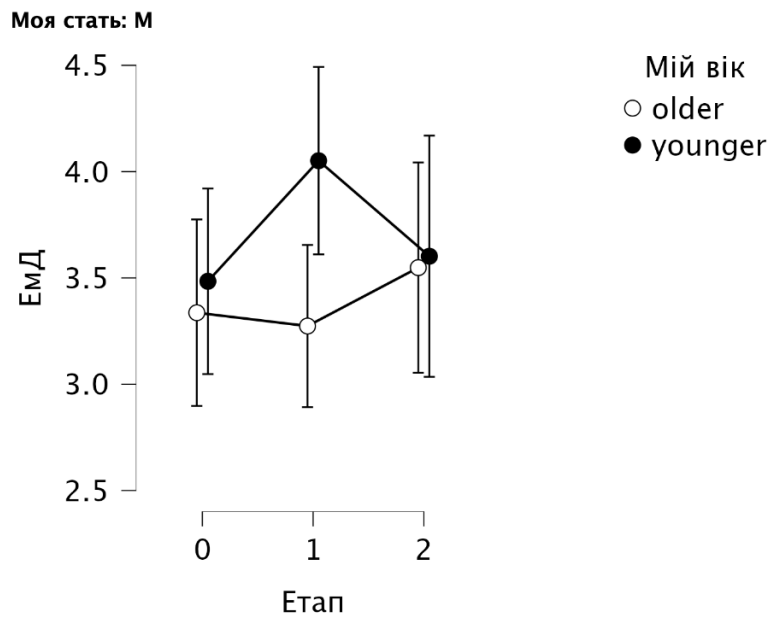


Рисунок 3.8. Рівень емоційного дискомфорту ЕмД у чоловіків в залежності від віку та етапа дослідження

Когнітивний компонент суб'єктивного благополуччя (ЗЖ): до та під час війни. Результати дисперсійного аналізу показали наявність статистично значущого основного ефекту для фактора етап дослідження на рівень задоволеності життям ($F(2,248)=3,147$, $p=0,045$), що свідчить про відмінності показників ЗЖ залежно від етапу пережитого досвіду війни (рис. 3.8). Не було зафіксовано значущих двофакторних взаємодій між етапом дослідження та віком ($F(2,248)=1,324$, $p=0,268$), етапом дослідження та статтю ($F(2,248)=0,244$, $p=0,784$). Трестороння взаємодія між досвідом війни, віком і статтю також не досягла рівня статистичної значущості ($F(2,248)=1,937$, $p=0,146$), що вказує на відсутність модераційного впливу вікових і гендерних характеристик на зв'язок між етапом дослідження та задоволеністю життям. Post-hoc аналіз методом Тьюкі аналіз показав, що у 2022-му році - першому році війни - рівень задоволеності життям є нижчим, ніж у 2021-му - мирному - році ($t = 2,47$; $p = 0,037$).

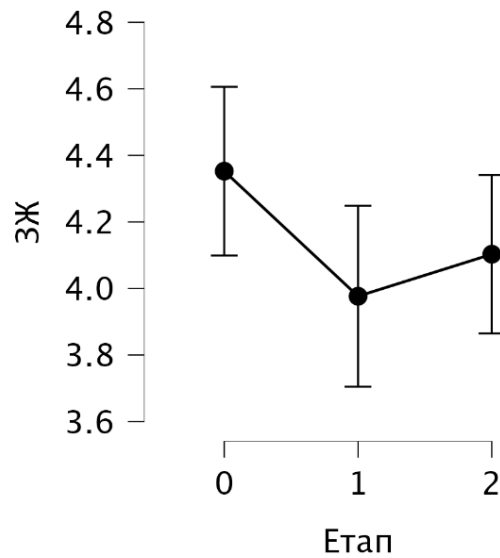


Рисунок 3.8. Показники задоволеності життям в залежності від досвіду війни

Показники ЗЖ на 3-му році війни не мають статистичних розбіжностей з показниками ЗЖ, отриманими на першому та другому етапах.

Екзистенціальна сповненість: до та під час війни. Результати дисперсійного аналізу засвідчили наявність статистично значущого основного ефекту фактора “Етап” ($F(2,248)=4,407$, $p=0,013$), що вказує на зниження показників екзистенційної сповненості залежно від рівня пережитого досвіду війни після 2021 року (рис. 3.9). Також не було зафіксовано значущих двофакторних взаємодій між досвідом війни та віком ($F(2,248)=0,192$, $p=0,825$), досвідом війни та статтю ($F(2,248)=0,048$, $p=0,953$).

Тристороння взаємодія між досвідом війни, віком і статтю також не досягла рівня статистичної значущості ($F(2,248)=2,277$, $p=0,105$), що свідчить про відсутність модераційного впливу вікових і гендерних характеристик на зв’язок між досвідом війни та рівнем екзистенційної сповненості.

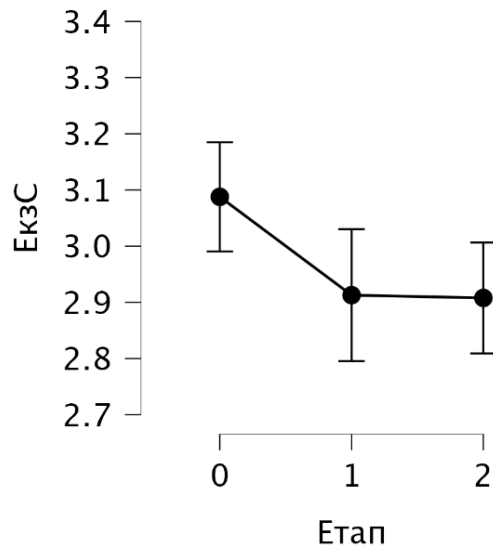


Рисунок 3.9. Показники екзистенційної сповненості в залежності від досвіду війни

Віра у справедливий світ для себе: до та під час війни.

Результати дисперсійного аналізу засвідчили наявність статистично значущого основного ефекту фактора етапу дослідження ($F(2,248) = 8,202$, $p < 0,001$), що свідчить про зниження рівня особистої віри у справедливий світ залежно від інтенсивності пережитого досвіду війни після 2021 року. Була зафіксована статистично значуща взаємодія між досвідом війни та віком ($F(2,248) = 4,537$, $p = 0,012$), що вказує на вікові відмінності у динаміці змін особистої віри у справедливий світ залежно від рівня воєнного досвіду (рис. 3.10).

Двофакторна взаємодія між досвідом війни та статтю ($F(2,248) = 0,852$, $p = 0,428$), а також тристороння взаємодія між досвідом війни, віком і статтю ($F(2,248) = 0,691$, $p = 0,502$), не досягли рівня статистичної значущості, що свідчить про відсутність додаткового модераційного впливу статі на виявлені закономірності.

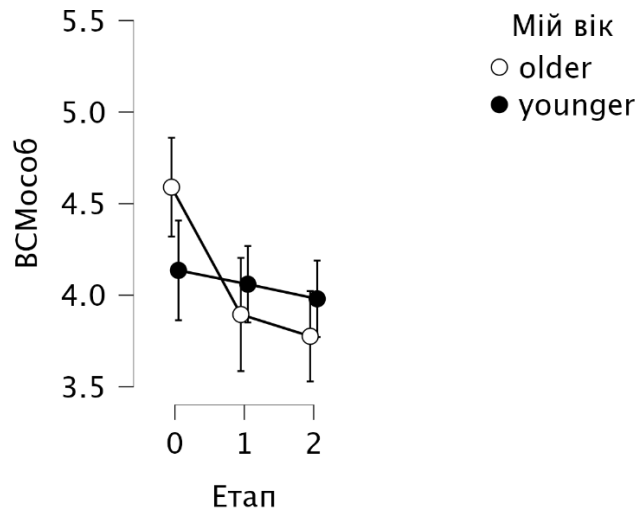


Рис. 3.10. Показники віри в справедливий світ для себе в залежності від віку та етапу дослідження

Можна відзначити що опитувані старшої вікової групи (35 років та більше) зазнали більш суттєвого зниження через війну показника віри в справедливий світ для себе в порівнянні із молодшими колегами. Зниження VCSocob у молодших досліджуваних під час війни не досягає статистично значущих значень.

Віра у справедливий світ для інших: до та під час війни. Результати дисперсійного аналізу засвідчили статистично значущий ефект етапу дослідження ($F(2,248)=5,378$, $p=0,005$), який проявляється у різкому зниженні віри у справедливий світ для інших у 2024 році у порівнянні з 2022 роком (рис.3.11).

Взаємодії між досвідом війни та віком ($F(2,248) = 1,774$, $p=0,172$) і між досвідом війни та статтю ($F(2,248)=1,023$, $p=0,361$) не досягли рівня статистичної значущості. Трестороння взаємодія між досвідом війни, віком і статтю також не виявилася статистично значущою ($F(2,248)=0,228$, $p=0,796$), що свідчить про відсутність складного модераційного ефекту цих змінних на загальну віру у справедливий світ.

Слід підкреслити, що на першому році війни ВССзаг не знизилася, суттєве зниження, у порівнянні з 2022 р. ($t = 3,15$; $p = 0,005$), було зафіксовано у 2024 р., на третьому році війни. Також результати post-hoc аналізу свідчать про тенденцію на зниження ВССзаг у 2024р. у порівнянні з довоєнним 2021-м роком ($t = 2,23$; $p = 0,068$).

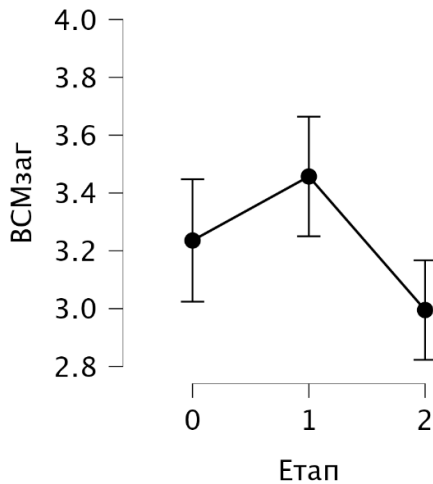


Рисунок 3.11. Показники віри в справедливий світ для інших у взаємодії із показниками етапу дослідження.

Віра в силу грошей для інших: до та під час війни. Результати дисперсійного аналізу вказують на статистично значущий основний ефект етапу дослідження ($F(2,248) = 11,806$, $p < 0,001$), який проявляється у зростанні віри в силу грошей залежно від інтенсивності пережитого воєнного досвіду у 2024 році (рис.3.12).

Не було зафіксовано статистично значущих двофакторних взаємодій між досвідом війни та віком ($F(2,248) = 1,019$, $p = 0,362$) і між досвідом війни та статтю ($F(2,248) = 2,408$, $p = 0,092$). Тристороння взаємодія між досвідом війни, віком і статтю також не є статистично значущою ($F(2,248) = 0,664$, $p = 0,516$).

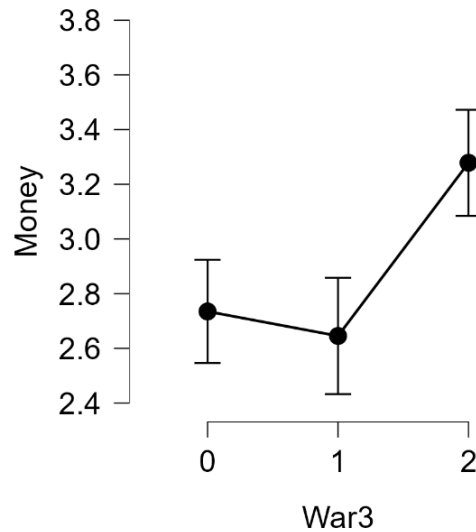


Рисунок 3.12. Зміни показника віри в силу грошей у зв'язку з етапом дослідження.

За результатами post-hoc аналізу, для ВСГ спостерігається така ж динаміка, яка була зафіксована для ВССзаг, але в зворотному напрямку: так само, як й ВССзаг, ВСГ утримується на довоєнних позиціях на першому році війни, але, на відміну від ВССзаг, яка знижується у 2024, ВСГ у 2024 р. є значно сильнішою, ніж у 2022 р. ($t = -4,30$; $p < 0,001$) та у 2021 р. ($t = -3,95$; $p = < 0,001$).

Культурні орієнтації (ВК, ВІ, ГК, ГІ): до та під час війни.

За результатами дисперсійного аналізу, для жодної з культурних орієнтацій не було виявлено значущих ефектів ані для змінної “етап дослідження”, ані для взаємодії “етапу дослідження” з двома іншими незалежними змінними (вікова група та стать).

Узагальнюючи результати дисперсійного аналізу, можна визначити наступне. Найбільш виразні відмінності між показниками, отриманими у 2021 і 2022 роках, стосуються когнітивного компонента суб'єктивного благополуччя (ЗЖ) та ЕкзС. У 2022 році рівень задоволеності життям та екзистенційної сповненості був статистично значущо нижчим, ніж у 2021

році, разом з тим, у 2024 році показники за цими змінними не відрізнялися від тих, що були отримані на першому році війни.

Зміни в емоційному компоненті суб'єктивного благополуччя (ЕмД), пов'язані з війною, стосувалися не всієї вибірки, а лише окремих статєво-вікових груп, а саме - жінок старшої вікової групи (35+) та чоловіків молодшої вікової групи (до 35 років), для яких зафіксовано посилення емоційного дискомфорту у 2022 р. у порівнянні з довоєнним 2021 роком.

Для базових переконань також були виявлені зміни, обумовлені війною. Для віри у справедливий світ для себе такі зміни модерувалися належністю до вікової групи: значуще зниження цього показника було зафіксовано для досліджуваних зрілого віку. Для віри у справедливий світ для інших та віри у силу грошей встановлено значущі зміни на третьому році війни: зниження для ВССзаг та посилення для ВСГ, незалежно від статі та віку досліджуваних.

Для культурних орієнтацій (вертикальний і горизонтальний колективізм та індивідуалізм) не було простежено змін, обумовлених війною. Це може свідчити про більш високу ригідність або усталеність культурних орієнтацій у порівнянні з іншими досліджуваними соціальними установками.

3.6. Моделі впливу війни на суб'єктивне благополуччя: віра в справедливий світ для себе та екзистенційна сповненість як медіатори

Останнім завданням емпіричного дослідження було побудувати моделі медіації, що розкривають значення віри в справедливий світ та екзистенційної сповненості для змін у суб'єктивному благополуччі, спричинених війною. Перевірялася гіпотеза 5: вплив війни на суб'єктивне благополуччя опосередковується вірою в справедливий світ для себе та екзистенційною сповненістю.

3.6.1. Моделі опосередкованого впливу війни на суб'єктивне благополуччя: за даними 2021-го і 2022-го років

Емпіричні підстави для побудування моделей медіації склали результати кореляційного та регресійного аналізу.

Кореляційний аналіз. З метою вивчення зв'язків між задоволеністю життям, емоційним дискомфортом, вірою у справедливий світ для себе, загальною вірою у справедливий світ, екзистенційною сповненістю та етапом дослідження, було проведено кореляційний аналіз (табл. 3.8). Встановлено, що етап значуще пов'язаний з вірою у справедливий світ для себе ($r = -0,24$; $p = 0,003$) та екзистенційною сповненістю ($r = -0,181$; $p = 0,023$), на близькому до статистично значущого рівні - із задоволеністю життям ($r = -0,155$; $p = 0,053$) та емоційним дискомфортом ($r = 0,152$; $p = 0,057$) але не має значущого зв'язку із загальною вірою у справедливий світ ($p = 0,213$). Це свідчить про відсутність підстав розглядати загальну віру у справедливий світ як медіатор впливу війни.

Водночас загальна віра у справедливий світ пов'язана з вірою у справедливий світ для себе ($r = 0,33$; $p < 0,001$), екзистенційною сповненістю ($r = 0,233$; $p = 0,003$), задоволеністю життям ($r = 0,285$; $p < 0,001$) та емоційним дискомфортом ($r = -0,221$; $p = 0,005$), що дозволяє розглядати її як предиктор у структурі внутрішніх психологічних ресурсів. Найбільш виражені зв'язки виявлено між екзистенційною сповненістю та показниками суб'єктивного благополуччя: із задоволеністю життям ($r = 0,656$; $p < 0,001$) та емоційним дискомфортом ($r = -0,809$; $p < 0,001$).

Таблиця 3.8

Матриця інтеркореляцій між показниками СБ, ЕкзС, ВСС та етапом дослідження.

| Variable | Measure | ВССособ | ВССзаг | ЕкзС | етап | ЕмД |
|----------|-----------------|---------|--------|------|------|-----|
| ВССособ | Spearman ρ | — | | | | |
| | p-value | — | | | | |
| ВССзаг | Spearman ρ | 0.330 | — | | | |

| | | | | | | |
|-------------|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | p-value | < .001 | — | | | |
| ЕкзС | Spearman ρ | 0.433 | 0.233 | — | | |
| | p-value | < .001 | .003 | — | | |
| етап | Spearman ρ | -0.240 | 0.100 | -0.181 | — | |
| | p-value | .003 | .213 | .023 | — | |
| ЕмД | Spearman ρ | -0.438 | -0.221 | -0.809 | 0.152 | — |
| | p-value | < .001 | .005 | < .001 | .057 | — |
| ЗЖ | Spearman ρ | 0.538 | 0.285 | 0.656 | -0.155 | -0.656 |
| | p-value | < .001 | < .001 | < .001 | .053 | < .001 |

*змінна «етап» бінарна, та має значення 2021й та 2022 рік

Отримані кореляційні зв'язки окреслили можливу структуру взаємодії змінних, однак самі по собі вони залишають відкритими питання щодо окремого внеску у показники СБ можливих предикторів. Крім того, хоча загальна віра у справедливий світ не пов'язана з етапом дослідження і, відповідно, не може розглядатися як медіатор для впливу війни, вона статистично значуще пов'язана з вірою у справедливий світ для себе та екзистенційною сповненістю. Це дозволяє припускати її роль як предиктора у структурі внутрішніх ресурсів. Водночас залишалось нез'ясованим, чи має ця змінна прямий вплив на показники суб'єктивного благополуччя, чи її зв'язок є опосередкованим через інші психологічні конструкти.

Для уточнення характеру взаємозв'язків та визначення унікального внеску кожної змінної було застосовано ієрархічний регресійний аналіз. Такий підхід дозволяє послідовно оцінити, як змінюється вплив етапу дослідження після включення психологічних ресурсів, і тим самим уточнити моделі медіації.

Ієрархічний регресійний аналіз (ЗЖ). Було проведено ієрархічний регресійний аналіз для залежної змінної «задоволеність життям» (табл. 3.9). У першій моделі (M1) як предиктор було включено етап дослідження. Модель виявилася статистично значущою ($F(1,155) = 4,065$; $p = 0,046$), однак пояснювала лише 2,6% дисперсії задоволеності життям ($R^2 = 0,026$).

Етап мав статистично значущий негативний вплив ($b = -1,879$; $SE = 0,932$; $t = -2,016$; $p = 0,046$).

Таблиця 3.9

Ієрархічний регресійний аналіз для залежної змінної ЗЖ

| Модель № | Предиктор | t | p | F | p | R ² | Δ R ² | p | |
|---------------------|------------------|---------|--------|-------|--------|----------------|--------------------|--------|--------|
| Залежна змінна: ЗЖ | | | | | | | | | |
| M1 | Етап (2021-2022) | -2,02 | 0,046 | 4,07 | 0,046 | 0,026 | - | - | |
| M2 | Етап (2021-2022) | -2,65 | 0,009 | 12,0 | <0,001 | 0,135 | M2- M1 0,109 | <0,001 | |
| | | ВССзаг | 4,41 | | | | | | <0,001 |
| M3 | Етап (2021-2022) | -0,196 | 0,845 | 43,09 | <0,001 | 0,53 | M3- M2 0,397 | <0,001 | |
| | | ВССзаг | 1,43 | | | | | | 0,155 |
| | | ВССособ | 4,64 | | | | | | <0,001 |
| | | ЕкзС | 7,97 | | | | | | <0,001 |
| Залежна змінна: ЕмД | | | | | | | | | |
| M1 | Етап (2021-2022) | 1,51 | 0,131 | 2,30 | 0,131 | 0,015 | - | - | |
| M2 | Етап (2021-2022) | 1,96 | 0,051 | 6,88 | 0,001 | 0,082 | M2- M1 0,067 | <0,001 | |
| | | ВССзаг | -3,36 | | | | | | <0,001 |
| M3 | Етап (2021-2022) | -0,91 | 0,363 | 71,18 | <0,001 | 0,652 | M3- M2 0,57 | <0,001 | |
| | | ВССзаг | -0,049 | | | | | | 0,961 |
| | | ВССособ | -2,73 | | | | | | <0,007 |
| | | ЕкзС | -13,49 | | | | | | <0,001 |

У другій моделі (M2) було додано віру в справедливий світ для себе, загальну віру в справедливий світ та екзистенційну сповненість. Модель є статистично значущою ($F(4,152) = 43,091$; $p < 0,001$) і пояснює 53,1% дисперсії задоволеності життям ($R^2 = 0,531$; $Adjusted R^2 = 0,519$). Додавання психологічних змінних забезпечило статистично значущий приріст поясненої дисперсії порівняно з першою моделлю ($\Delta R^2 = 0,506$; $\Delta F(3,152) = 54,692$; $p < 0,001$). Після введення психологічних змінних вплив етапу втратив значущість ($t = -0,196$; $p = 0,845$). Значущими предикторами задоволеності життям залишилися віра у справедливий світ для себе ($t = 4,637$; $p < ,001$) та екзистенційна сповненість ($t = 7,970$; $p < ,001$), тоді як

загальна віра у справедливий світ статистично значущого внеску не продемонструвала ($t = 1,430$; $p = 0,155$).

Отримані результати узгоджуються з припущенням про можливу опосередковану роль екзистенційної сповненості та віри у справедливий світ для себе у зв'язку між етапом дослідження та задоволеністю життям, що потребує подальшої перевірки в медіаційному аналізі.

Ієрархічний регресійного аналізу (ЕмД). У першій моделі М1 як предиктор було включено етап дослідження. Така модель не є значущою ($F(1,155) = 2,3$; $p = 0,131$). Модель М2, до якої було додано як предиктор загальну віру в справедливий світ (ВССзаг), виявилася статистично значущою ($F(1,155) = 9,734$; $p = 0,002$) та пояснювала 5,9% дисперсії емоційного дискомфорту ($R^2 = 0,059$; Adjusted $R^2 = 0,053$). ВССзаг мала статистично значущий негативний вплив на ЕмД ($t = -3,120$; $p = 0,002$). До моделі М3 було додано віру в справедливий світ для себе (ВССособ) та екзистенційну сповненість (ЕкзС). Модель є статистично значущою ($F(3,153) = 94,728$; $p < 0,001$) і пояснює 65,0% дисперсії емоційного дискомфорту ($R^2 = 0,650$; Adjusted $R^2 = 0,643$). Додавання змінних забезпечило статистично значущий приріст поясненої дисперсії порівняно з першою моделлю ($\Delta R^2 = 0,591$; $\Delta F(2,153) = 129,176$; $p < 0,001$). Після введення додаткових змінних внесок ВССзаг втратив значущість ($t = -0,259$; $p = 0,796$). Значущими предикторами ЕмД у другій моделі залишилися ВССособ ($t = -2,597$; $p = 0,010$) та екзистенційна сповненість ($t = -13,492$; $p < 0,001$) (Таб.3.9).

Отримані результати свідчать на користь припущення, що ВССзаг, так само як змінна “етап” має опосередкований через ВССособ та ЕкзС зв'язок з ЕмД.

Наступним кроком аналізу стала безпосередня перевірка медіаційної моделі впливу переходу від мирного періоду (2021 р.) до першого року війни (2022 р.), а також ефекту ВССзаг на показники суб'єктивного

благополуччя через віру у справедливий світ для себе та екзистенційну сповненість.

Перевірка моделей медіації. Для перевірки гіпотези про опосередкований вплив переходу від мирного періоду (2021 р.) до першого року війни (2022 р.) на задоволеність життям було побудовано та перевірено дві моделі медіації з етапом та ВССзаг як предикторами, з ВССособ та ЕкзС як медіаторами та ЗЖ та ЕмД як залежними змінними (рис.3.13 та 3.14).

Модель для задоволеності життям. Прямий ефект етапу на задоволеність життям виявився статистично незначущим ($\beta = -0,023$; $p = 0,842$), тоді як сумарний ефект був значущим ($\beta = -0,399$; $p = 0,007$), що свідчить про повністю опосередкований характер впливу. Загальний непрямий ефект етапу на задоволеність життям був статистично значущим ($\beta = -0,376$; $p < 0,001$; 95% CI $[-0,565; -0,170]$).

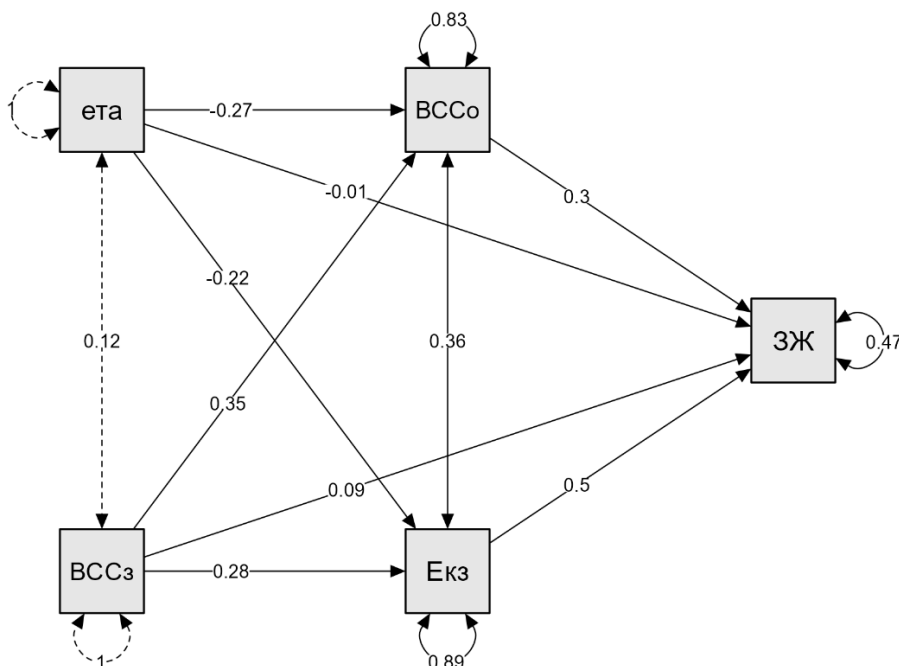


Рисунок 3.13. Модель медіації впливу етапу (2021 - 2022рр.) та ВССзаг на задоволеність життям

Аналіз окремих опосередкованих шляхів показав, що вплив етапу реалізується через зниження віри у справедливий світ для себе ($\beta = -0,529$; $p < 0,001$), яка, у свою чергу, позитивно пов'язана із задоволеністю життям

($\beta = 0,303$; $p < 0,001$), а також через зниження екзистенційної сповненості ($\beta = -0,429$; $p = 0,005$), яка має найбільш виражений прямий зв'язок із задоволеністю життям ($\beta = 0,503$; $p < 0,001$). Обидва непрямі шляхи є статистично значущими. Загальна віра у справедливий світ не має значущого прямого зв'язку із задоволеністю життям ($p = 0,146$), однак опосередковано впливає на неї через віру у справедливий світ для себе та екзистенційну сповненість (загальний непрямий ефект $\beta = 0,044$; $p < 0,001$) (Табл. 3.10).

Таблиця 3.10

Ефекти медіаційної моделі щодо задоволеності життям

| Тип ефекту | Шлях | β | SE | z | p | 95% CI |
|----------------------|--|---------|-------|--------|--------|-------------------|
| Прямий | етап \rightarrow ЗЖ | -0,023 | 0,115 | -0,200 | ,842 | -0,262; 0,201 |
| Прямий | ВССзаг \rightarrow ЗЖ | 0,015 | 0,011 | 1,454 | ,146 | -0,009; 0,036 |
| Непрямий | етап \rightarrow ВССособ \rightarrow ЗЖ | -0,160 | 0,056 | -2,869 | ,004 | -0,277; -0,060 |
| Непрямий | етап \rightarrow ЕкзС \rightarrow ЗЖ | -0,216 | 0,081 | -2,678 | ,007 | -0,378; -0,076 |
| Непрямий | ВССзаг \rightarrow ВССособ \rightarrow ЗЖ | 0,019 | 0,006 | 3,340 | < ,001 | 0,007; 0,032 |
| Непрямий | ВССзаг \rightarrow ЕкзС \rightarrow ЗЖ | 0,025 | 0,007 | 3,360 | < ,001 | 0,010; 0,040 |
| Загальний | етап \rightarrow ЗЖ | -0,399 | 0,149 | -2,676 | ,007 | -0,691; -0,106 |
| Загальний | ВССзаг \rightarrow ЗЖ | 0,059 | 0,013 | 4,448 | < ,001 | 0,030; 0,085 |
| Сумарний непрямий | етап \rightarrow ЗЖ | -0,376 | 0,107 | -3,522 | < ,001 | -0,565; -0,170 |
| Сумарний непрямий | ВССзаг \rightarrow ЗЖ | 0,044 | 0,010 | 4,432 | < ,001 | 0,023; 0,067 |

Модель пояснює 53,1% дисперсії задоволеності життям ($R^2 = 0,531$), що свідчить про високий рівень пояснювальної здатності. Отримані результати підтверджують гіпотезу про те, що вплив змін у житті на першому році війни на задоволеність життям реалізується опосередковано через внутрішні психологічні ресурси — віру у справедливий світ для себе та екзистенційну сповненість. Тоді як ВССзаг виступає ресурсом, підтримуючим задоволеність життям.

Модель для емоційного дискомфорту. Для перевірки гіпотези про опосередкований вплив переходу від мирного періоду (2021 р.) до першого року війни (2022 р.) на емоційний дискомфорт було побудовано модель медіації з етапом як предиктором, вірою у справедливий світ для себе та екзистенційною сповненістю як медіаторами та емоційним дискомфортом як залежною змінною. Загальну віру у справедливий світ включено як екзогенний предиктор медіаторів і результату (рис. 3.14). Прямий ефект етапу на емоційний дискомфорт виявився статистично незначущим ($\beta = -0,092$; $p = 0,354$), що узгоджується з результатами кореляційного та регресійного аналізів. Водночас загальний ефект етапу був статистично значущим ($\beta = 0,304$; $p = 0,047$), а сумарний непрямий ефект — також значущим ($\beta = 0,396$; $p = 0,001$; 95% CI [0,152; 0,641]). Це свідчить про повністю опосередкований характер впливу етапу на емоційний дискомфорт.

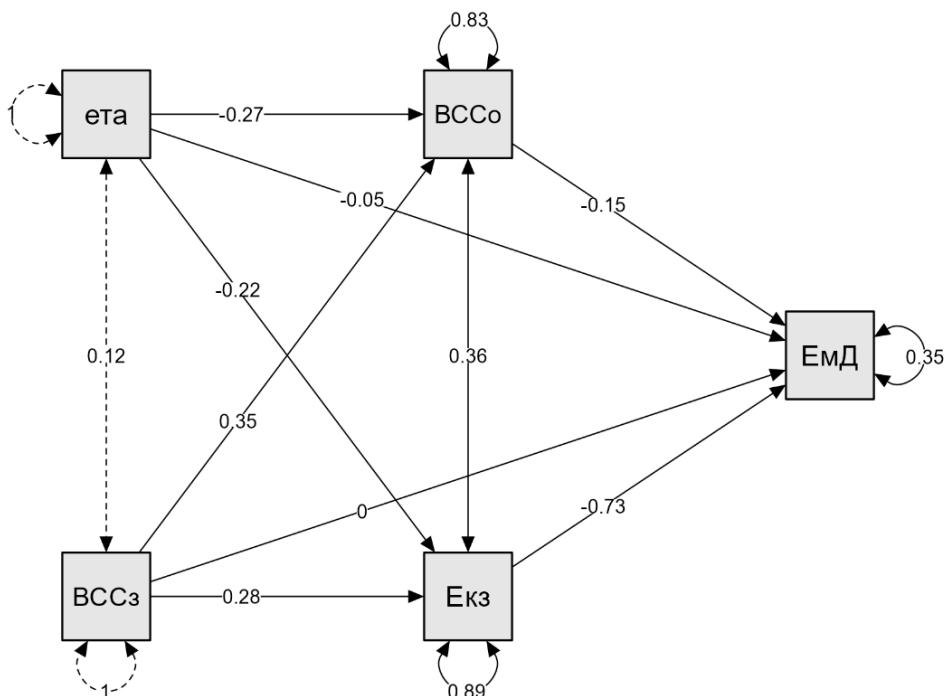


Рисунок 3.14. Модель медіації впливу етапу (2021 – 2022 рр.) на емоційний дискомфорт

Аналіз окремих опосередкованих шляхів показав, що етап негативно пов'язаний із вірою у справедливий світ для себе ($\beta = -0,529$; $p < 0,001$) та екзистенційною сповненістю ($\beta = -0,429$; $p = 0,005$). Віра у справедливий світ для себе має значущий негативний зв'язок з емоційним дискомфортом ($\beta = -0,154$; $p = 0,006$), тоді як екзистенційна сповненість демонструє найбільш виражений негативний зв'язок із цим показником ($\beta = -0,734$; $p < 0,001$). Обидва непрямі шляхи є статистично значущими (Табл. 3.11).

Загальна віра у справедливий світ не має прямого зв'язку з емоційним дискомфортом ($\beta \approx 0$; $p = 0,960$), однак чинить значущий опосередкований вплив через віру у справедливий світ для себе та екзистенційну сповненість (сумарний непрямий ефект $\beta = -0,046$; $p < 0,001$).

Таблиця 3.11

Ефекти медіаційної моделі щодо емоційного дискомфорту

| Тип ефекту | Шлях | β | SE | z | p | 95% CI |
|----------------------|---|---------|-------|--------|-------|-------------------|
| Прямий | етап \rightarrow ЕмД | -0,092 | 0,099 | -0,927 | ,354 | -0,286; 0,102 |
| Прямий | ВССзаг \rightarrow ЕмД | -0,000 | 0,009 | -0,050 | ,960 | -0,018; 0,017 |
| Непрямий | етап \rightarrow ВССособ \rightarrow ЕмД | 0,081 | 0,037 | 2,201 | ,028 | 0,009; 0,153 |
| Непрямий | етап \rightarrow ЕкзС \rightarrow ЕмД | 0,315 | 0,113 | 2,779 | ,005 | 0,093; 0,537] |
| Непрямий | ВССзаг \rightarrow ВССособ \rightarrow ЕмД | -0,010 | 0,004 | -2,394 | ,017 | -0,017; -0,002 |
| Непрямий | ВССзаг \rightarrow ЕкзС \rightarrow ЕмД | -0,037 | 0,010 | -3,565 | <,001 | -0,057; -0,017 |
| Загальний | етап \rightarrow ЕмД | 0,304 | 0,154 | 1,982 | ,047 | 0,003; 0,606 |
| Загальний | ВССзаг \rightarrow ЕмД | -0,047 | 0,014 | -3,396 | <,001 | -0,074; -0,020 |
| Сумарний непрямий | етап \rightarrow ЕмД | 0,396 | 0,125 | 3,180 | ,001 | 0,152; 0,641 |
| Сумарний непрямий | ВССзаг \rightarrow ЕмД | -0,046 | 0,011 | -4,060 | <,001 | -0,069; -0,024 |

Модель пояснює 65,2% дисперсії емоційного дискомфорту ($R^2 = ,652$), що свідчить про високий рівень її пояснювальної здатності. Отримані результати підтверджують, що вплив початку війни на емоційний

дискомфорт реалізується не безпосередньо, а через зниження внутрішніх психологічних ресурсів — віри у справедливий світ для себе та екзистенційної сповненості, причому остання відіграє провідну роль у поясненні варіації показника.

Таким чином, у межах виконання завдання 5 було побудовано та емпірично перевірено моделі медіації, що розкривають роль віри у справедливий світ для себе та екзистенційної сповненості у змінах суб'єктивного благополуччя, обумовлених переходом від мирного періоду (2021 р.) до першого року війни (2022 р.). Отримані результати засвідчили, що вплив війни на задоволеність життям і емоційний дискомфорт має опосередкований характер і реалізується через послаблення внутрішніх психологічних ресурсів. Прямі ефекти етапу на обидва показники виявилися статистично незначущими, тоді як сумарні непрямі ефекти були значущими, що підтверджує модель з повністю опосередкованим впливом.

У контексті внутрішніх ресурсів окремої уваги заслуговує загальна віра у справедливий світ (ВСС загальна). На відміну від інших досліджуваних показників, вона зберігається на довоєнному рівні у 2022 році, а за контролю зниження віри у справедливий світ для себе навіть демонструє тенденцію до посилення у воєнний період. Це дозволяє розглядати ВСС загальну як відносно стабільний ресурс, не детермінований самим фактом війни, який підтримує інші психологічні ресурси, насамперед віру у справедливий світ для себе та екзистенційну сповненість, і тим самим робить непрямий внесок у збереження суб'єктивного благополуччя в умовах воєнної загрози.

Оскільки при оцінці впливу війни були використані дані, отримані у 2022 році, постає питання: чи будуть підтверджуватися ці моделі при порівнянні третього року війни з мирним періодом (2021–2024 рр.), а також при аналізі сукупних даних воєнних років (2022 та 2024 рр.) у зіставленні з довоєнним періодом? Перевірка стабільності та відтворюваності виявленої

моделі дозволить оцінити її часову інваріантність та стійкість психологічних механізмів підтримання суб'єктивного благополуччя в умовах тривалої війни.

3.6.2. Моделі опосередкованого впливу війни на суб'єктивне благополуччя: за даними 2021 і 2024 років

Задоволеність життя. Для перевірки стійкості описаних психологічних механізмів у динаміці воєнного періоду, моделі медіації було проаналізовано з використанням даних, отриманих на третьому році війни (2024 р.), у співставленні з мирним періодом (2021 р.) (рис. 3.15, 3.16).

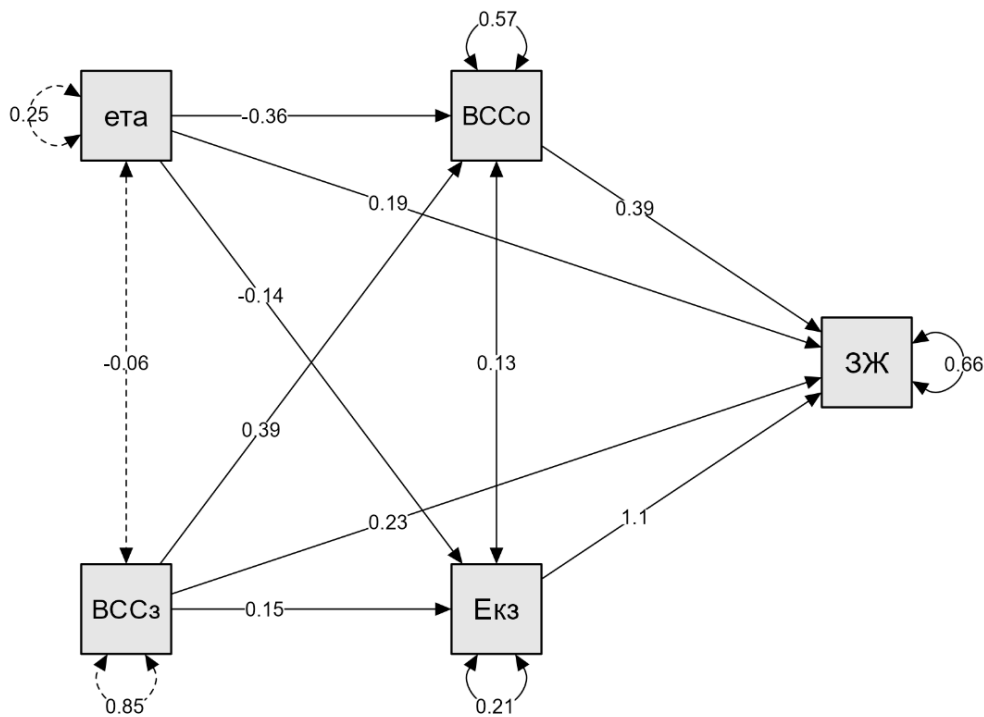


Рисунок 3.15. Модель медіації впливу етапа (2021 - 2024рр.) на задоволеність життям

Прямий ефект третього року війни на задоволеність життям виявився статистично незначущим ($\beta = 0,195$; $p = 0,121$). Водночас сумарний непрямий ефект був статистично значущим ($\beta = -0,304$; $p = 0,005$; 95% CI $[-0,514; -0,094]$), що свідчить про опосередкований характер впливу. Аналіз окремих шляхів показав, що третій рік війни негативно пов'язаний із вірою у справедливий світ для себе (ВССособ) ($\beta = -0,356$; $p = 0,002$) та

екзистенційною сповненістю (ЕкзС) ($\beta = -0,145$; $p = 0,034$). Обидва медіатори, у свою чергу, позитивно пов'язані із задоволеністю життям (ВССособ: $\beta = 0,394$; $p < 0,001$; ЕкзС: $\beta = 1,133$; $p < 0,001$). Відповідні непрямі ефекти є статистично значущими (через ВССособ: $\beta = -0,140$; $p = 0,009$; через ЕкзС: $\beta = -0,164$; $p = 0,041$). Це свідчить, що зниження внутрішніх психологічних ресурсів залишається механізмом зменшення задоволеності життям і на третьому році війни.

Загальна віра у справедливий світ (ВССзаг) зберігає опосередкований ефект на ЗЖ через обидва медіатори (сумарний непрямий ефект $\beta = 0,320$; $p < 0,001$), але також має із ЗЖ значущий прямий зв'язок ($\beta = 0,228$; $p = 0,002$) (табл. 3.12)

Таблиця 3.12

Ефекти медіаційної моделі щодо задоволеності життям (2021–2024 рр.)

| Тип ефекту | Шлях | β | SE | z | p | 95% CI |
|----------------------|--|---------|-------|--------|---------|-------------------|
| Прямий | етап \rightarrow ЗЖ | 0,195 | 0,125 | 1,552 | .121 | -0.051; 0.441 |
| Прямий | ВССзаг \rightarrow ЗЖ | 0,228 | 0,073 | 3,119 | 0,002 | 0.085; 0.371 |
| Непрямий | етап \rightarrow ВССособ \rightarrow ЗЖ | -0,140 | 0,054 | -2,596 | 0,009 | -0.246; -0.034 |
| Непрямий | етап \rightarrow ЕкзС \rightarrow ЗЖ | -0,164 | 0,080 | -2,047 | 0,041 | -0.321; -0.007 |
| Непрямий | ВССзаг \rightarrow ВССособ \rightarrow ЗЖ | 0,155 | 0,042 | 3,732 | < 0,001 | 0.074; 0.236 |
| Непрямий | ВССзаг \rightarrow ЕкзС \rightarrow ЗЖ | 0,165 | 0,047 | 3,541 | < 0,001 | 0.074; 0.256 |
| Загальний | етап \rightarrow ЗЖ | -0,109 | 0,160 | -0,685 | 0,493 | -0.422; 0.204 |
| Загальний | ВССзаг \rightarrow ЗЖ | 0,548 | 0,086 | 6,373 | < 0,001 | 0.379; 0.716 |
| Сумарний непрямий | етап \rightarrow ЗЖ | -0,304 | 0,107 | -2,835 | 0,005 | -0.514; -0.094 |
| Сумарний непрямий | ВССзаг \rightarrow ЗЖ | 0.320 | 0.064 | 4.984 | < 0,001 | [0.194; 0.446] |

Модель пояснює близько 52,7% дисперсії задоволеності життям ($R^2 \approx 0,527$).

Таким чином, при аналізі даних, отриманих у 2021 та 2024 рр., підтверджується збереження ключового механізму: вплив воєнного контексту на задоволеність життям реалізується переважно через внутрішні психологічні ресурси - віру у справедливий світ для себе та екзистенційну сповненість, при цьому ВССзаг залишається відносно стабільним внутрішнім ресурсом, який робить у підтримку ЗЖ як прямий, так й опосередкований через ВССособ та ЕкзС внесок. Структура медіаційних зв'язків є аналогічною до моделі 2021–2022 рр., що вказує на відносну стабільність виявлених психологічних механізмів упродовж тривалого воєнного періоду.

Емоційний дискомфорт. Результати перевірки моделі медіації для емоційного дискомфорту, проведеної за даними, отриманими у 2021 та 2024 рр., наведено в таблиці 3.11 та на рисунку 3.16.

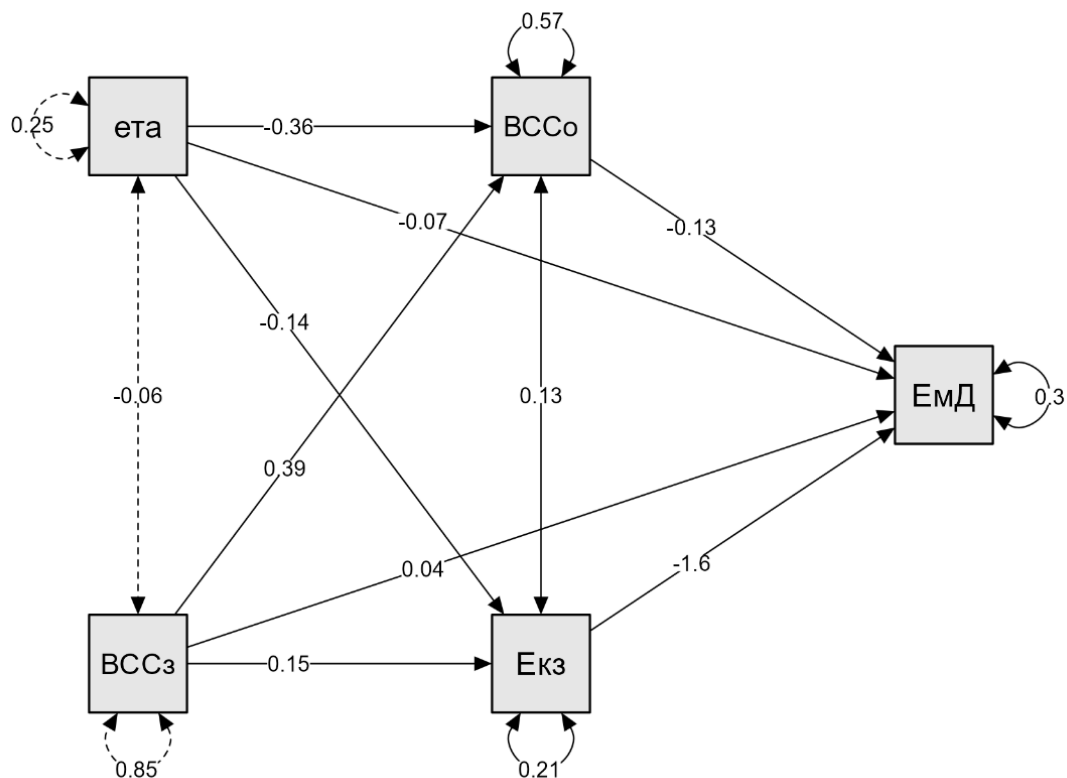


Рисунок 3.16. Модель медіації впливу етапа (2021 - 2024рр.) на емоційний дискомфорт

Прямий ефект етапу на емоційний дискомфорт є статистично незначущим ($\beta = -0,073$; $p = 0,389$). Водночас сумарний непрямий ефект є статистично значущим ($\beta = 0,280$; $p = 0,018$; 95% CI [0,048; 0,512]), що свідчить про опосередкований характер впливу третього року війни на емоційний дискомфорт.

Аналіз окремих шляхів показав, що етап негативно пов'язаний із вірою у справедливий світ для себе (ВССособ) ($\beta = -0,356$; $p = 0,002$) та екзистенційною сповненістю (ЕкзС) ($\beta = -0,145$; $p = 0,034$). ВССособ має статистично значущий негативний зв'язок з емоційним дискомфортом ($\beta = -0,133$; $p = 0,022$), а ЕкзС демонструє найбільш виражений негативний зв'язок із цим показником ($\beta = -1,609$; $p < 0,001$). Непрямий ефект через ЕкзС є статистично значущим ($\beta = 0,233$; $p = 0,036$), тоді як непрямий шлях через ВССособ не досягає рівня статистичної значущості ($\beta = 0,047$; $p = 0,064$).

Загальна віра у справедливий світ (ВССзаг) не має прямого зв'язку з емоційним дискомфортом ($\beta = 0,039$; $p = 0,428$), однак чинить статистично значущий опосередкований вплив через медіатори (сумарний непрямий ефект $\beta = -0,287$; $p < 0,001$). Загальний ефект ВССзаг також є значущим ($\beta = -0,247$; $p = 0,001$), що вказує на її системний зв'язок із показником емоційного дискомфорту (табл. 3.13).

Таблиця 3.13

Ефекти медіаційної моделі щодо емоційного дискомфорту (2021–2024 рр.)

| Тип ефекту | Шлях | β | SE | z | p | 95% CI |
|------------|----------------------|---------|-------|--------|-------|------------------|
| Прямий | етап → ЕмД | -0,073 | 0,085 | -0,862 | 0,389 | -0,239; 0,093 |
| Прямий | ВССзаг → ЕмД | 0,039 | 0,049 | 0,793 | 0,428 | -0,058; 0,136 |
| Непрямий | етап → ВССособ → ЕмД | 0,047 | 0,026 | 1,852 | 0,064 | -0,003; 0,097 |
| Непрямий | етап → ЕкзС → ЕмД | 0,233 | 0,111 | 2,101 | 0,036 | 0,016; 0,450 |

| | | | | | | |
|----------------------|---------------------------|--------|-------|--------|--------|-------------------|
| Непрямий | ВССзаг → ВССособ → ЕмД | -0,053 | 0,024 | -2,157 | 0,031 | -0,100; -0,006 |
| Непрямий | ВССзаг → ЕкзС → ЕмД | -0,234 | 0,061 | -3,849 | <0,001 | -0,353; -0,115 |
| Загальний | етап → ЕмД | 0,207 | 0,143 | 1,451 | 0,147 | -0,073; 0,487 |
| Загальний | ВССзаг → ЕмД | -0,247 | 0,077 | -3,218 | 0,001 | -0,398; -0,097 |
| Сумарний непрямий | етап → ЕмД | 0,280 | 0,118 | 2,370 | 0,018 | 0,048; 0,512 |
| Сумарний непрямий | ВССзаг → ЕмД | -0,287 | 0,066 | -4,314 | <0,001 | -0,417; -0,156 |

Модель пояснює близько 69% дисперсії емоційного дискомфорту ($R^2 \approx ,69$), що свідчить про високу пояснювальну здатність.

Таким чином, для порівняння 2021–2024 рр. зберігається загальна логіка опосередкованого впливу воєнного контексту на емоційний дискомфорт через внутрішні психологічні ресурси. Водночас роль окремих медіаторів дещо змінюється: якщо для першого року війни обидва медіатори демонстрували стабільну значущість, то на третьому році війни провідним механізмом опосередкування виступає екзистенційна сповненість.

3.6.3. Моделі опосередкованого впливу війни на суб'єктивне благополуччя: за даними мирного та воєнного часів

Задоволеність життям. Для перевірки впливу війни на задоволеність життям було побудовано модель медіації з двома екзогенними змінними: “мирний час - воєнний час” (данні 2021 р. vs данні за воєнний період 2022+2024 рр.) та ВССзаг, а також з двома медіаторами: ВССособ та ЕкзС (рис. 3.17).

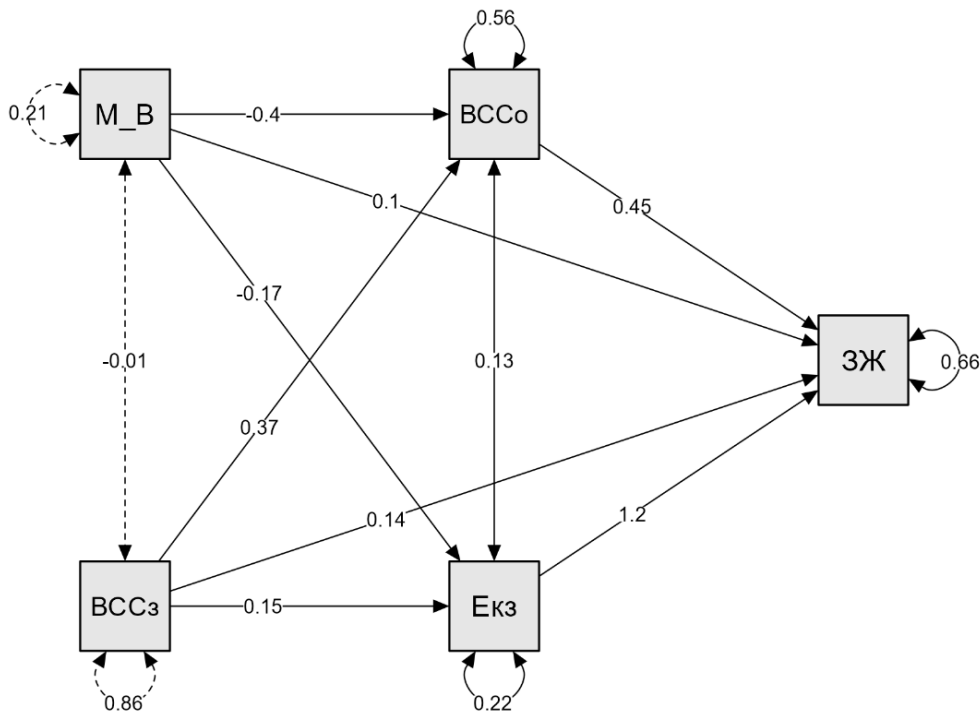


Рисунок 3.17. Модель медіації впливу етапа (2021 з 2022-м та 2024-м рр.) на задоволеність життям

Прямий ефект етапу на задоволеність життям є статистично незначущим ($\beta = 0,097$; $p = 0,389$). Водночас сумарний непрямий ефект є статистично значущим ($\beta = -0,380$; $p < 0,001$; 95% CI $[-0,583; -0,178]$), що свідчить про повністю опосередкований характер впливу воєнного періоду на задоволеність життям.

Аналіз окремих шляхів показав, що перехід до воєнного періоду пов'язаний зі зниженням віри у справедливий світ для себе (BCCособ) ($\beta = -0,403$; $p < 0,001$) та екзистенційної сповненості (ЕкзС) ($\beta = -0,172$; $p = 0,006$). Обидва медіатори, у свою чергу, позитивно пов'язані із задоволеністю життям (BCCособ: $\beta = 0,447$; $p < 0,001$; ЕкзС: $\beta = 1,166$; $p < 0,001$). Непрямі ефекти через обидва медіатори є статистично значущими (через BCCособ: $\beta = -0,180$; $p < 0,001$; через ЕкзС: $\beta = -0,200$; $p = 0,008$).

Загальна віра у справедливий світ (BCCзаг) має значущий прямий зв'язок із задоволеністю життям ($\beta = 0,141$; $p = 0,019$), а також статистично значущі непрямі ефекти через обидва медіатори (сумарний непрямий ефект

$\beta = 0,337$; $p < 0,001$). Загальний ефект ВССзаг також є значущим ($\beta = 0,478$; $p < 0,001$) (таб.3.14).

Таблиця 3.14

Ефекти медіаційної моделі щодо задоволеності життям (2021–2022й та 2024й рр.)

| Тип ефекту | Шлях | β | SE | z | p | 95% CI |
|----------------------|--|---------|-------|--------|---------|-------------------|
| Прямий | етап \rightarrow ЗЖ | 0,097 | 0,113 | 0,862 | 0,389 | -0,124; 0,318 |
| Прямий | ВССзаг \rightarrow ЗЖ | 0,141 | 0,060 | 2,352 | 0,019 | 0,024; 0,259 |
| Непрямий | етап \rightarrow ВССособ \rightarrow ЗЖ | -0,180 | 0,054 | -3,358 | < 0,001 | -0,285; -0,075 |
| Непрямий | етап \rightarrow ЕкзС \rightarrow ЗЖ | -0,200 | 0,076 | -2,639 | 0,008 | -0,349; -0,051 |
| Непрямий | ВССзаг \rightarrow ВССособ \rightarrow ЗЖ | 0,165 | 0,035 | 4,734 | < 0,001 | 0,097; 0,234 |
| Непрямий | ВССзаг \rightarrow ЕкзС \rightarrow ЗЖ | 0,171 | 0,040 | 4,255 | < 0,001 | 0,092; 0,250 |
| Загальний | етап \rightarrow ЗЖ | -0,283 | 0,147 | -1,920 | 0,055 | -0,572; 0,006 |
| Загальний | ВССзаг \rightarrow ЗЖ | 0,478 | 0,073 | 6,509 | < 0,001 | 0,334; 0,622 |
| Сумарний непрямий | етап \rightarrow ЗЖ | -0,380 | 0,103 | -3,681 | < 0,001 | -0,583; -0,178 |
| Сумарний непрямий | ВССзаг \rightarrow ЗЖ | 0,337 | 0,056 | 6,036 | < 0,001 | 0,227; 0,446 |

Модель пояснює 53,7% дисперсії задоволеності життям ($R^2 = 0,537$), що свідчить про високий рівень пояснювальної здатності.

Таким чином, при порівнянні мирного часу з узагальненим воєнним періодом підтверджується стабільний опосередкований характер впливу війни на задоволеність життям.

Емоційний дискомфорт. Для перевірки впливу переходу до воєнного періоду на емоційний дискомфорт (ЕмД) було побудовано модель медіації з двома предикторами (етап: мирний час – воєнний час; ВССзаг) і двома медіаторами (ВССособ та ЕкзС) (рис. 3.18). Прямий ефект етапу на емоційний дискомфорт є статистично незначущим ($\beta = -0,082$; $p = 0,303$; 95% CI -0,239; 0,074). Прямий ефект загальної віри у справедливий світ

(ВССзаг) на емоційний дискомфорт також є незначущим ($\beta = 0,020$; $p = 0,643$; 95% CI $-0,064$; $0,103$).

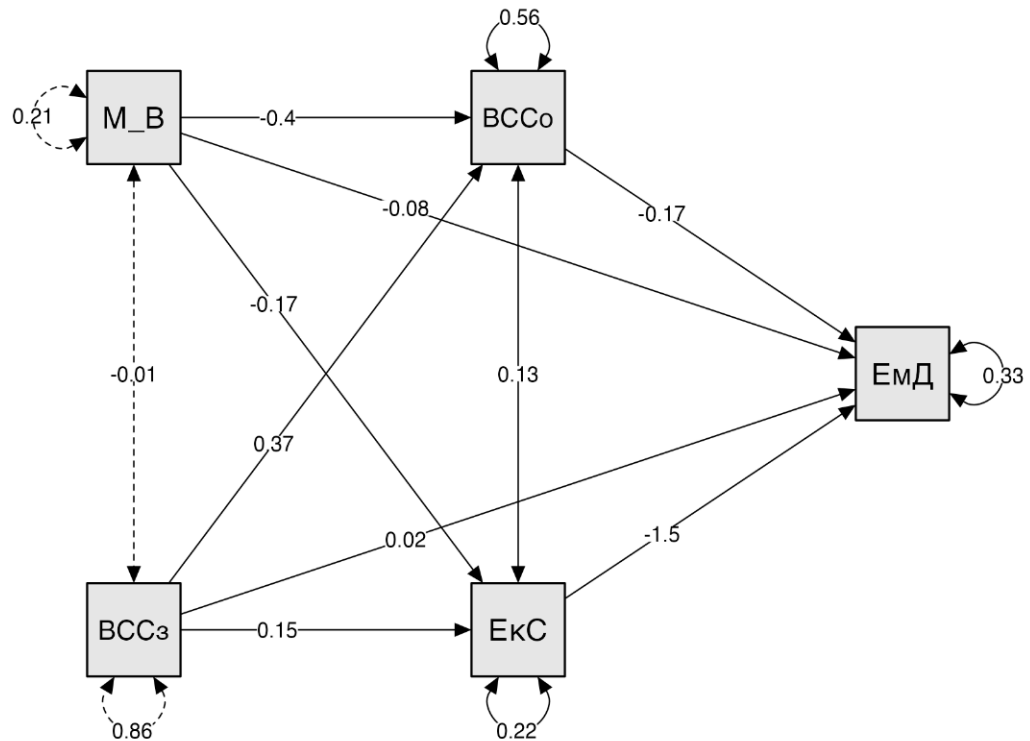


Рисунок 3.18. Модель медіації впливу етапу (2021 з 2022-м та 2024-м рр,) на емоційний дискомфорт

Перехід до воєнного періоду пов'язаний зі зниженням віри у справедливий світ для себе ($M_B \rightarrow ВССособ: \beta = -0,403$; $p < 0,001$) та зниженням екзистенційної сповненості ($M_B \rightarrow ЕкзС: \beta = -0,172$; $p = 0,006$). Обидва медіатори мають значущий негативний зв'язок з емоційним дискомфортом ($ВССособ \rightarrow ЕмД: \beta = -0,171$; $p < 0,001$; $ЕкзС \rightarrow ЕмД: \beta = -1,491$; $p < 0,001$). Непрямий ефект етапу через ВССособ є значущим ($\beta = 0,069$; $p = 0,011$; 95% CI $[0,016; 0,121]$), і непрямий ефект етапу через ЕкзС також є значущим ($\beta = 0,256$; $p = 0,007$; 95% CI $[0,070; 0,441]$). Сумарний непрямий ефект етапу є статистично значущим ($\beta = 0,324$; $p = 0,002$; 95% CI $[0,122; 0,527]$), тоді як загальний ефект етапу має тенденцію до значущості ($\beta = 0,242$; $p = 0,057$; 95% CI $[-0,007; 0,492]$), що вказує на опосередкований характер впливу (таб.3.15).

Таблиця 3.15

Ефекти медіаційної моделі щодо емоційного дискомфорту (2021–2022й та 2024й рр.)

| Тип ефекту | Шлях | β | SE | z | p | 95% CI |
|----------------------|-------------------------------|---------|-------|--------|--------|-------------------|
| Прямий | етап (M_V) → ЕмД | -0,082 | 0,080 | -1,030 | 0,303 | -0,239; 0,074 |
| Прямий | ВССзаг → ЕмД | 0,020 | 0,043 | 0,463 | 0,643 | -0,064; 0,103 |
| Непрямий | етап (M_V) → ВССособ → ЕмД | 0,069 | 0,027 | 2,553 | 0,011 | 0,016; 0,121 |
| Непрямий | етап (M_V) → ЕкзС → ЕмД | 0,256 | 0,095 | 2,704 | 0,007 | 0,070; 0,441 |
| Непрямий | ВССзаг → ВССособ → ЕмД | -0,063 | 0,021 | -3,025 | 0,002 | -0,104; -0,022 |
| Непрямий | ВССзаг → ЕкзС → ЕмД | -0,219 | 0,048 | -4,548 | <0,001 | -0,313; -0,125 |
| Загальний | етап (M_V) → ЕмД | 0,242 | 0,127 | 1,901 | 0,057 | -0,007; 0,492 |
| Загальний | ВССзаг → ЕмД | -0,262 | 0,063 | -4,133 | <0,001 | -0,387; -0,138 |
| Сумарний непрямий | етап (M_V) → ЕмД | 0,324 | 0,103 | 3,143 | 0,002 | 0,122; 0,527 |
| Сумарний непрямий | ВССзаг → ЕмД | -0,282 | 0,054 | -5,256 | <0,001 | -0,387; -0,177 |

Модель пояснює 65.9% дисперсії емоційного дискомфорту ($R^2 = 0,659$), що свідчить про її високу пояснювальну здатність.

За результатами побудованих у підрозділі 3.6 моделей впливу війни на суб'єктивне благополуччя, у яких віра в справедливий світ для себе та екзистенційна сповненість розглядалися як медіатори, зберігається одна й та сама загальна структура зв'язків у всіх перевірених порівняннях (2021–2022, 2021–2024 та 2021 проти 2022+2024): прямі ефекти етапу на показники суб'єктивного благополуччя є нестійкими і переважно незначущими, натомість непрямі ефекти через внутрішні психологічні ресурси є відтворюваними та статистично значущими. Зміни, пов'язані з воєнним контекстом, реалізуються через зниження віри в справедливий світ для себе та/або екзистенційної сповненості; при цьому для емоційного дискомфорту в пізніші виміри більш виразним механізмом опосередкування виступає

екзистенційна сповненість. Загальна віра в справедливий світ не є медіатором впливу війни (через відсутність зв'язку з етапом), однак стабільно функціонує як ресурсний предиктор, впливаючи на благополуччя переважно опосередковано через ВССособ та ЕкзС, а в моделях задоволеності життям у частині порівнянь також демонструє прямий внесок. Отже, модель у цілому не змінюється; остаточною для узагальнення висновків є інтегральна модель «мирний час – воєнний час» (2021 vs 2022+2024), яка відтворює ключові медіаційні зв'язки та узагальнює ефект війни як тривалого контексту.

Висновки до розділу 3

1. За результатами порівняльного аналізу, показники суб'єктивного благополуччя, екзистенційної сповненості, віри в справедливий світ, віри в силу грошей та культурних орієнтацій не залежать від типу організаційної структури установи, в якій працюють досліджувані ІТ-працівники. Таким чином, гіпотеза 1 про розбіжності включених у дослідження психологічних змінних у ІТ фахівців, що працюють в компаніях із різним типом організаційної структури, не отримала емпіричного підтвердження. Єдина розбіжність, пов'язана з типом організаційної структури, проявилася в тому, що лише в ієрархічних організаціях ІТ-фахівці були більш орієнтовані на вертикальний колективізм на третьому році війни, ніж у довоєнному 2021 році.

2. Незалежно від типу організаційної структури компанії-роботодавця, вирішальний позитивний внесок в суб'єктивне благополуччя ІТ-працівників робить екзистенційна сповненість; цей внесок доповнюється помітним внеском особистої віри в справедливий світ. Культурні орієнтації, віра в силу грошей та загальна віра в справедливий світ втрачають своє значення при врахуванні внеску екзистенційної сповненості. Різниця в предикторах суб'єктивного благополуччя, обумовлена типом організаційної

структури, проявляється відносно культурних орієнтацій та віри в силу грошей. В плоских організаціях значущими предикторами є орієнтації на горизонтальні відносини, в ієрархічних організаціях - орієнтація на вертикальний індивідуалізм, при цьому, незалежно від типу організаційної структури, індивідуалістичні орієнтації заважали, а колективістські орієнтації - сприяли суб'єктивному благополуччю. Віра в силу грошей заважає суб'єктивному благополуччю лише в організаціях з ієрархічною структурою.

3. Було виявлено п'ять профілів культурних орієнтацій: “помірно індивідуалістичні” (помірно виражені орієнтації на індивідуалізм при низьких орієнтаціях на колективізм), “орієнтовані на соціум” (переважає орієнтація на вертикальний колективізм), “горизонтальні колективісти”, “індивідуалісти”, “універсали” (високо виражені всі культурні орієнтації). ІТ-працівники з різними профілями культурних орієнтацій не різнилися за задоволеністю життям та вірою в справедливий світ. Разом з тим, були визначені розбіжності між ІТ-працівниками з різними профілями культурних орієнтацій: “горизонтальні колективісти” демонстрували нижчі емоційний дискомфорт й віру в силу грошей та вищу екзистенційну сповненість, ніж ті, кому притаманні індивідуалістичні орієнтації. Гіпотеза про те, що організаційна структура модерує розбіжності, обумовлені профілем культурних орієнтацій, підтвердилася лише для віри в справедливий світ для себе в групах “помірно індивідуалістичних” та “універсалів”: сильнішу особисту віру в справедливий світ проявили працівники ієрархічних організацій.

4. Встановлені зміни в показниках суб'єктивного благополуччя, екзистенційної сповненості та базових переконаннях, обумовлені війною. На першому році війни відмічено зниження екзистенційної сповненості та задоволеності життям, на третьому році війни зафіксовано зниження віри в загальну справедливість з одночасним посиленням віри в силу грошей. Різке

зниження віри в справедливість світу для себе на першому році війни встановлено для ІТ-працівників зрілого віку. Посилення емоційного дискомфорту у 2022 р. було зафіксовано для двох статево-вікових груп: молодих чоловіків та жінок зрілого віку. Змін внаслідок впливу війни не було встановлено для культурних орієнтацій.

5. Було підтверджено гіпотезу, що негативний вплив війни на суб'єктивне благополуччя опосередковується вірою в справедливий світ для себе та екзистенційною сповненістю. Одночасно було доведено, що віра в справедливий світ для себе та екзистенційна сповненість є медіаторами між загальною вірою в справедливий світ та суб'єктивним благополуччям. Загальна віра в справедливість світу є внутрішнім ресурсом, що на першому році війни сприяє суб'єктивному благополуччю через підтримку віри в справедливий світ для себе та екзистенційної сповненості. З продовженням війни такий опосередкований зв'язок доповнюється прямим зв'язком з задоволеністю життям.

Основні положення цього розділу викладені у публікаціях авторки: Kryazh & Kholmanova, 2026; Kryazh & Kholmanova, 2024; Кряж & Холманова, 2025; Кряж & Холманова, 2021.

РОЗДІЛ 4. ПРАКТИЧНЕ ЗАСТОСУВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

В цьому розділі надано опис навчальної програми «Суб'єктивне благополуччя працівників ІТ компаній», розробленої на підставі результатів дисертаційного дослідження для підвищення кваліфікації HR-менеджерів та керівників ІТ компаній.

4.1. Опис навчальної програми «Суб'єктивне благополуччя працівників ІТ компаній»

Основні результати дисертаційного дослідження склали підґрунтя для розробки навчальної програми «Суб'єктивне благополуччя працівників ІТ компаній», яку було впроваджено у консалтинго-тренінговій компанії «Е5» для підвищення кваліфікації HR-менеджерів, HR-партнерів, керівників проектів та програм, керівників продуктів і бізнес-аналітиків.

Програма спрямована на формування у слухачів системного розуміння чинників суб'єктивного благополуччя працівників ІТ-компаній та врахування їх в управлінській діяльності, розвиток практичних навичок оцінювання та врахування психологічного благополуччя персоналу в кадровій роботі, а також використання управлінських та організаційних інструментів для його підтримки з врахуванням типу організаційної структури установи.

У навчальній програмі розглядається проблема суб'єктивного благополуччя працівників в контексті ІТ-індустрії та специфіки професійної діяльності в ІТ-сфері. Окрему увагу приділено ролі організаційної культури, типам культурних орієнтацій та їхнього значення для психологічного стану працівника. Програма складалась з двох модулів - теоретичного (12 акад. годин) та практичного (20 акад. годин) (табл. 4.1).

Теоретичний модуль (табл. 4.1) охоплював шість тематичних лекцій та був спрямований на формування у слухачів теоретичної бази для подальшого практичного аналізу управлінських ситуацій у сфері підтримки суб'єктивного благополуччя працівників ІТ-компаній. У межах модуля розглядалися поняття та компоненти суб'єктивного благополуччя в контексті специфіки професійної діяльності в ІТ, основні теорії суб'єктивного та психологічного благополуччя, теорія самовизначення, а також психологічні чинники благополуччя ІТ-працівника, зокрема екзистенційна сповненість, базові переконання (віра в силу грошей та віра в справедливий світ) та культурні орієнтації. Окрему увагу було приділено впливу типів організаційних структур на відчуття контролю та загальне переживання благополуччя, а також взаємодії організаційної структури різного типу та культурних орієнтацій працівника. Завершальним компонентом модуля став огляд психодіагностичних інструментів оцінювання суб'єктивного благополуччя (SWLS, PANAS, шкали психологічного благополуччя Ріфф), що забезпечило готовність учасників до їх використання в HR- та управлінській практиці.

Таблиця 4.1

Зміст навчальної програми «Суб'єктивне благополуччя працівників ІТ компаній»: модуль 1

| Модуль 1. «Феномен суб'єктивного благополуччя: теоретичні засади підтримки благополуччя працівника, як умова ефективної роботи ІТ-компанії» | |
|---|-----------------|
| Тема лекції / Основний зміст | Кількість годин |
| Тема 1. Проблема суб'єктивного благополуччя в контексті ІТ індустрії. <i>Поняття суб'єктивного благополуччя. Компоненти суб'єктивного благополуччя: Емоційний та когнітивний компоненти. Особливості роботи в ІТ сфері в контексті суб'єктивного благополуччя.</i> | 2 |
| Тема 2. Основні теорії суб'єктивного благополуччя. | 2 |

| | |
|---|---|
| <p><i>Теорія суб'єктивного благополуччя Дінера (Subjective Well-Being, SWB). Теорія психологічного благополуччя Ріфф (Psychological Well-Being, PWB). Теорія самовизначення Десі і Райан (Self-Determination Theory, SDT)</i></p> | |
| <p>Тема 3. Психологічні чинники суб'єктивного благополуччя в ІТ-компаніях.</p> <p><i>Екзистенційна сповненість, як найвагоміший чинник СБ ІТ-працівника. Внесок базових переконань: віри в силу грошей та віри в справедливий світ в СБ працівника ІТ компанії.</i></p> | 2 |
| <p>Тема 4. Організаційні структури та їх вплив на відчуття благополуччя працівників.</p> <p><i>Огляд видів організаційних структур та принципів їхньої роботи. Традиційні (ієрархічні) та сучасні (гнучкі, матричні, плоскі) структури. Переваги та недоліки різних організаційних структур для працівників. Вплив структури на комунікації, кар'єрний розвиток та відчуття контролю.</i></p> | 2 |
| <p>Тема 5. Організаційна культура та її роль у відчутті благополуччя працівників ІТ компаній.</p> <p><i>Визначення та типи організаційної культури. Концепція Індивідуалізму - Колективізму Тріандіса. Профілі культурних орієнтацій. Зв'язок між культурою та психологічним благополуччям працівників ІТ компаній.</i></p> | 2 |
| <p>Тема 6. Методики оцінки суб'єктивного благополуччя працівників в ІТ.</p> <p><i>Інструменти та методики оцінки суб'єктивного благополуччя. Шкала задоволеності життям (Satisfaction with Life Scale, SWLS). Оцінка позитивних та негативних афектів (Positive and Negative Affect Schedule, PANAS). Шкала психологічного благополуччя Ріфф (Ryff Scales of Psychological Well-Being).</i></p> | 2 |

Було проведено десять практичних занять (табл. 4.2), під час яких учасники застосовували розглянуті теоретичні моделі для аналізу реальних управлінських ситуацій та професійних кейсів із практики лектора і слухачів. В ході обговорення були надані практичні рекомендації для HR-менеджерів та керівників ІТ-компаній щодо побудови систем мотивації та

заохочення працівників із урахуванням чинників суб'єктивного благополуччя. Рекомендації були інтегровані у зміст навчальної програми та опрацьовані учасниками під час практичних занять. Зокрема, було запропоновано підходи до формування управлінських та HR-практик залежно від типу організаційної структури компанії. Для ієрархічних структур акцент робиться на підвищенні передбачуваності управлінських рішень, прозорості критеріїв оцінювання результатів роботи та формалізації процедур професійного розвитку. Для гнучких та плоских організаційних структур важливим є розширення автономії працівників, підтримка горизонтальної взаємодії в командах, створення умов для самореалізації та підсилення відчуття значущості особистого внеску у спільний результат.

Таблиця 4.2

Зміст навчальної програми «Суб'єктивне благополуччя працівників
ІТ компаній»: модуль 2

| Модуль 2. Підтримка суб'єктивного благополуччя ІТ-працівників: аналіз реальних управлінських ситуацій та професійних кейсів | |
|---|-----------------|
| Тема практичного заняття | Кількість годин |
| 1. Поняття та компоненти суб'єктивного благополуччя: аналіз проявів у професійній діяльності ІТ-працівників. | 2 |
| 2. Суб'єктивне благополуччя та професійне вигорання в ІТ-командах: аналіз управлінських ситуацій. | 2 |
| 3. Теорія самодетермінації та мотивація працівників ІТ-компаній: визначення управлінських практик підтримки автономії, компетентності та залученості. | 2 |
| 4. Використання моделі суб'єктивного благополуччя Дінера для оцінювання стану працівників ІТ-компаній. | 2 |

| | |
|--|---|
| 5. Практичне застосування моделі психологічного благополуччя Ріфф у роботі HR-менеджерів. | 2 |
| 6. Теорія самовизначення Десі і Райана у формуванні системи мотивації працівників ІТ-компаній. | 2 |
| 7. Поняття організаційної структури ІТ компанії. Плоскі (гнучкі) та ієрархічні компанії. | 2 |
| 8. Культурні орієнтації працівника, їх взаємодія із організаційною структурою та вплив на мотивацію і суб'єктивне благополуччя працівників. | 2 |
| 9. Використання психодіагностичних інструментів для моніторингу суб'єктивного благополуччя працівників та прийняття управлінських рішень. | 2 |
| 10. Розробка рекомендацій щодо системи мотивації та підтримки суб'єктивного благополуччя працівників у різних типах організаційних структур. | 2 |

Окрему увагу в рекомендаціях приділено використанню психодіагностичних інструментів для регулярного моніторингу суб'єктивного благополуччя працівників, а також інтеграції відповідних показників у систему управління персоналом. Практичне опрацювання цих підходів відбувалося під час занять, де учасники розробляли власні варіанти програм мотивації та підтримки благополуччя працівників для різних типів організаційних структур ІТ-компаній.

Завершальним етапом програми стали презентації учасників, у яких вони представили бачення змін у підходах до роботи, що, на їхню думку, доцільно впровадити у своїх компаніях та командах.

4.2. Апробація програми на базі тренінгово-консалтингової компанії «Е5»

Практична апробація авторської програми «Суб'єктивне благополуччя працівників ІТ-компаній» була здійснена на базі тренінгово-консалтингової компанії Е5, що спеціалізується на системному навчанні працівників ІТ компаній. Програма впроваджувалася у повному обсязі відповідно до затвердженої структури та змісту робочої програми навчальної дисципліни. Загальний обсяг програми становив 90 годин і включав: 20 годин лекційних занять; 10 годин практичних занять; 60 годин самостійної роботи учасників. Програму було проведено онлайн на платформі Teams. Навчальні матеріали були розміщені у корпоративному середовищі компанії Е-5 на платформі Confluence і включали презентації, відеозаписи лекцій та текстові пояснення до кожної теми.

Метою етапу практичного впровадження програми було перевірити можливість застосування результатів дисертаційного дослідження у реальному професійному середовищі ІТ-компаній, а також оцінити їхню практичну цінність для управлінців та HR-фахівців. Програму було апробовано у двох навчальних групах: керівників проєктів ІТ-компаній та HR-менеджерів ІТ-компаній.

На етапі підготовки було здійснено повний методичний супровід програми: розроблено презентації, підготовлено розгорнуті конспекти лекцій, структуровано матеріали для практичних занять та сформовано питання для дискусій.

Особливості реалізації програми в групах слухачів. У групі керівників проєктів акцент робився на управлінських аспектах забезпечення суб'єктивного благополуччя команди. Особлива увага приділялася: взаємодії організаційної структури та культурних орієнтацій працівників; гнучкості у використанні управлінських інструментів в залежності від культурних орієнтацій та базових переконань працівників; важливості

врахування особливостей культурних орієнтації в команді для вибору стиля управління та створення сприятливого емоційного клімату; моніторингу емоційного благополуччя працівників як засобу профілактики професійного вигорання; значенню базових переконань для управління мотивацією в умовах високої невизначеності. Практичні заняття включали аналіз реальних управлінських ситуацій, рефлексію власного стилю керівництва, розробку рекомендацій щодо оптимізації командної взаємодії.

У групі HR-менеджерів фокус зміщувався на системний рівень роботи з персоналом. Розглядалися: інтеграція концепції суб'єктивного благополуччя у HR-політики; розробка програм профілактики зниження СБ працівників; використання психодіагностичних інструментів для моніторингу СБ працівників; формування організаційної культури, що підтримує психологічне благополуччя; впровадження регулярних процедур оцінювання задоволеності та емоційного стану співробітників. Учасники моделювали процедури внутрішнього оцінювання, аналізували можливі ризики формального підходу до програм покращення СБ працівників, та розробляли алгоритми дій для керівництва компаній.

Реалізація програми поєднувала лекційний формат із активними методами навчання. У процесі занять використовувалися кейс-методи, групові дискусії, обговорення результатів психодіагностичних методик, а також підготовка та захист презентацій учасників. Такий формат передбачав активне залучення слухачів до обговорення управлінських і HR-практик у сфері підтримки суб'єктивного благополуччя працівників.

По закінченню програми була проведена зустріч - ретроспектива з рефлексії отриманого досвіду, під час якої слухачі поділилися своїми враженнями та оцінками змісту і формату навчання. У відгуках було відмічено задоволення від участі у програмі та активних обговореннях, що супроводжували її проходження. Учасники підкреслили, що програма сприяла розширенню розуміння психологічних чинників, які впливають на

суб'єктивне благополуччя працівників, а також дозволила по-новому подивитися на завдання управління та мотивації персоналу.

Слухачі також зазначили практичну значущість розглянутих підходів і можливість їх використання у повсякденній управлінській діяльності. Було відмічено, що опрацювання матеріалу сприяло рефлексії власних управлінських практик та усвідомленню важливості врахування психологічних аспектів взаємодії з працівниками, зокрема ролі керівника у підтримці їхнього суб'єктивного благополуччя. Окремо учасники підкреслили цінність колективних обговорень, які сприяли обміну професійним досвідом та формуванню практичних підходів до підтримки суб'єктивного благополуччя працівників у власних командах та організаціях. Загалом учасники оцінили програму як актуальну, змістовну та таку, що має практичне значення для підвищення ефективності управлінської діяльності.

Апробація програми у тренінгово-консалтинговій компанії Е5 підтвердила її прикладну значущість для ІТ-сфери. В обох групах учасники продемонстрували готовність інтегрувати запропоновані підходи до підтримки суб'єктивного благополуччя у практику управління командами та HR-процеси. Таким чином, програма продемонструвала ефективність у форматі професійного тренінгу та може бути рекомендована для подальшого впровадження в ІТ-компаніях як інструмент підвищення психологічної стійкості та суб'єктивного благополуччя працівників.

Висновки до розділу 4

1. Теоретичні та емпіричні результати дисертаційного дослідження покладено в основу навчальної програми «Суб'єктивне благополуччя працівників ІТ компаній», спрямованої на формування в HR-менеджерів та керівників ІТ-компаній системного розуміння чинників суб'єктивного благополуччя працівників і можливостей їх урахування в управлінській та

HR-діяльності. Програма складається з двох модулів. Теоретичний модуль (12 академічних годин) передбачає опрацювання теоретичних підходів до благополуччя як психологічного явища, пов'язаного з екзистенційною сповненістю, переконаннями особистості та її культурними орієнтаціями, а також ознайомлення з психодіагностичними інструментами оцінювання суб'єктивного благополуччя. Практичний модуль (20 академічних годин) включає аналіз реальних управлінських ситуацій і професійних кейсів, розробку рекомендацій щодо підтримки благополуччя та побудови систем мотивації і заохочення з урахуванням типу організаційної структури.

2. Придатність розробленої навчальної програми для підвищення кваліфікації управлінців в ІТ сфері підтверджена апробацією на базі тренінгово-консалтингової компанії «Е5» у двох групах слухачів - керівників проєктів та HR-менеджерів. Позитивні відгуки учасників та відрефлексовані ними зміни у підходах до роботи свідчать про ефективність навчальної програми та перспективи використання результатів дослідження у практиці ІТ-компаній для підтримки суб'єктивного благополуччя працівників та удосконалення систем мотивації і заохочення.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

У дисертації було здійснено комплексний теоретико-емпіричний аналіз проблеми психологічних чинників суб'єктивного благополуччя ІТ-працівників в контексті типу організаційної структури компанії-роботодавця та масштабних соціальних змін, спричинених військовими діями. Отримані результати дозволяють зробити такі висновки:

1. Суб'єктивне благополуччя ІТ-фахівців обумовлено як індивідуальними особливостями працівника, так і організаційним контекстом професійної діяльності. Плоскі та ієрархічні організаційні структури задають різні психологічні умови професійної діяльності ІТ-фахівців і, відповідно, можуть по-різному впливати на їхнє суб'єктивне благополуччя та його психологічні предиктори.

В якості психологічних чинників суб'єктивного благополуччя ІТ-фахівців визначено екзистенційну сповненість, віру у справедливий світ, віру в силу грошей і культурні орієнтації на індивідуалізм–колективізм. Культурні орієнтації працівника впливають на інтерпретацію професійного досвіду та значною мірою визначають рівень задоволеності організаційним середовищем. Віра в силу грошей для ІТ-працівника може бути як ресурсом суб'єктивного благополуччя, так і джерелом вразливості. Екзистенційна сповненість виокремлюється як універсальна передумова суб'єктивного благополуччя, яка доповнюється вірою у справедливий світ.

Війна здійснює масштабний, комплексний вплив на психологічні ресурси та суб'єктивне благополуччя людини. Важливими факторами адаптації людини до кризових умов та драматичних змін у обставинах життя є здатність знаходити смисл та зберігати віру у передбачуваність світу.

2. Показники суб'єктивного благополуччя, екзистенційної сповненості, віри в справедливий світ, віри в силу грошей та культурних орієнтацій ІТ-працівників не залежать від типу організаційної структури

компанії-роботодавця. Єдина розбіжність, пов'язана з типом організаційної структури, проявилася в тому, що лише в ієрархічних організаціях ІТ-фахівці були більш орієнтовані на вертикальний колективізм на третьому році війни, ніж у довоєнному 2021 році.

3. Незалежно від типу організаційної структури компанії-роботодавця, вирішальний позитивний внесок в суб'єктивне благополуччя ІТ-працівників робить екзистенційна сповненість; цей внесок доповнюється помітним внеском особистої віри в справедливий світ. Культурні орієнтації, віра в силу грошей та загальна віра в справедливий світ втрачають своє значення при врахуванні внеску екзистенційної сповненості. Одночасно, встановлено обумовлені типом організаційної структури розбіжності у внеску культурних орієнтацій та віри в силу грошей у суб'єктивне благополуччя, а саме: в плоских організаціях значущими предикторами є орієнтації на горизонтальні відносини, в ієрархічних організаціях - орієнтація на вертикальний індивідуалізм, причому, незалежно від типу організаційної структури, індивідуалістичні орієнтації заважали, а колективістські орієнтації - сприяли суб'єктивному благополуччю. Віра в силу грошей заважає суб'єктивному благополуччю лише в організаціях з ієрархічною структурою.

4. Виділено п'ять кластерів ІТ-працівників з різними профілями культурних орієнтацій: "помірно індивідуалістичні" (помірно виражені орієнтації на індивідуалізм при низьких орієнтаціях на колективізм), "орієнтовані на соціум" (переважає орієнтація на вертикальний колективізм), "горизонтальні колективісти", "індивідуалісти", "універсали" (високо виражені всі культурні орієнтації). ІТ-працівники з різними профілями культурних орієнтацій не різнилися за задоволеністю життям та вірою в справедливий світ. Водночас, були визначені розбіжності у показниках емоційного дискомфорту, екзистенційної сповненості та віри в силу грошей, обумовлені профілем культурних орієнтацій: "горизонтальні

колективісти” демонстрували нижчі емоційний дискомфорт й віру в силу грошей та вищу екзистенційну сповненість, ніж ті, кому притаманні індивідуалістичні орієнтації. Гіпотеза про те, що організаційна структура модерує розбіжності, обумовлені профілем культурних орієнтацій, підтвердилася лише для віри в справедливий світ для себе в групах “помірно індивідуалістичних” та “універсалів”: сильнішу особисту віру в справедливий світ проявили працівники ієрархічних організацій, у порівнянні з тими, хто працює у плоских організаціях.

5. Визначені обумовлені війною зміни в показниках суб’єктивного благополуччя, екзистенційної сповненості та базових переконаннях. У порівнянні з мирним 2021 роком, на першому році війни зафіксовані значущо нижчі показники екзистенційної сповненості та задоволеності життям. Зниження віри в загальну справедливість з одночасним посиленням віри в силу грошей зафіксовано на третьому році війни. Різке зниження віри в справедливість світу для себе на першому році війни простежується серед ІТ-працівників зрілого віку. Посилення емоційного дискомфорту у 2022 р., у порівнянні з 2021 р., було зафіксовано для двох статево-вікових груп: молодих чоловіків та жінок зрілого віку.

6. Побудовано та емпірично верифіковано медіаторні моделі впливу війни на суб’єктивне благополуччя, за якими негативний вплив війни на суб’єктивне благополуччя, так само як й позитивний внесок у суб’єктивне благополуччя загальної віри у справедливість, опосередковується вірою в справедливий світ для себе та екзистенційною сповненістю.

7. Результати теоретичного та емпіричного досліджень покладено в основу навчальної програми для підвищення кваліфікації управлінців в ІТ сфері. Програму спрямовано на формування в HR-менеджерів та керівників ІТ-компаній системного розуміння чинників суб’єктивного благополуччя працівників і готовності до їх урахування в управлінській та HR-діяльності. Результати реалізації навчальної програми на базі тренінгово-

консалтингової компанії «Е5» з двома групами - керівників проєктів та HR-менеджерів - підтвердили її ефективність.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Боснюк, В., Олефір, В., & Пономаренко, І. (2025). Роль особистісних характеристик в оцінці професійного благополуччя працівників ДСНС. *Проблеми екстремальної та кризової психології*, 1(9), 5–17. <https://doi.org/10.52363/dcpp-2025.1.1>
2. Вартанова, О., & Бузько, І. (2024). Аналіз суб'єктивних чинників корпоративного благополуччя персоналу. *Економіка та суспільство*, 64. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-64-42>
3. Войтенко, О. В. (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>
4. Войтенко, О. (2024). Організаційна культура як чинник професійного благополуччя особистості. *Вісник Національного університету оборони України*, 77(1), 38–44. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2024-77-1-38-44>
5. Волинець, Н. В. (2018). Операціоналізація поняття «психологічне благополуччя працюючої особистості (працівника)». *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Психологія*, 1. https://periodica.nadpsu.edu.ua/index.php/psy_visnyk/article/view/1193/1098
6. Довбик, Ж., & Мікунов, А. (2025). Психологічні особливості ставлення до грошей дорослої особистості. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*, 1(21), 27–36. [https://doi.org/10.17721/BPSY.2025.1\(21\).4](https://doi.org/10.17721/BPSY.2025.1(21).4)
7. Дюркгейм, Е. (2004). *Про поділ суспільної праці. Метод соціології* (Ю. Піскова, пер.). Юніверс.

8. Зубіашвілі, І. К. (2011). Ставлення до грошей як важливий фактор соціалізації. *Проблеми сучасної психології*, 14, 301–310. <https://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/160819>
9. Зубіашвілі, І., & Лавренко, О. (2022). Соціальна рефлексія як основа механізму економічної соціалізації особистості. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2(26), 39–47. <https://doi.org/10.31108/2.2022.2.26.5>
10. Зубіашвілі, І. К. (2016). Концептуальні основи вивчення монетарної соціалізації. *Актуальні проблеми психології*, 1(44), 31–35. <http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v1/i44/8.pdf>
11. Карамушка, Л. М. (2025). Technologies for promoting psychological health and well-being of educational personnel in conditions of social tension: Research findings. *Вісник Національної академії педагогічних наук України*, 1(7), 1–11. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/747001/>
12. Карамушка, Л. М. (2022). *Психологічні тренінги для підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій (реалізація технологічного підходу) [Навчальний посібник]*. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/731260/>
13. Карамушка, Л. М. (2022). Тренінгова програма «Як зберегти та підтримати психічне здоров'я освітнього персоналу в умовах війни»: Зміст, структура, процедура проведення. *Київський журнал сучасної психології та психотерапії*, 4, 24–45. <https://doi.org/10.48020/mppj.2022.02.03>
14. Карамушка, Л. М. (2024). До проблеми розробки технологій забезпечення психічного здоров'я особистості в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2(32), 41–52. <https://doi.org/10.31108/2.2024.2.32.4>
15. Карамушка, Л. М. (2024). *Психічне здоров'я особистості під час війни: Як його зберегти та підтримати [Методичні рекомендації]*.

Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.
<https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/741842/>

16. Карамушка, Л. М., & Паршак, О. І. (2018). Оцінка працівниками комерційних організацій ролі грошей у їх життєдіяльності: Зв'язок із соціально-демографічними та організаційно-професійними характеристиками працівників. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 4(15). <https://doi.org/10.31108/2.2018.4.15.5>

17. Коваленко, А., & Рик, Г. (2020). Особливості професійного благополуччя працівників сфери інформаційних технологій. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*, 2(12), 26–33. [https://doi.org/10.17721/BSP.2020.2\(12\).5](https://doi.org/10.17721/BSP.2020.2(12).5)

18. Крейдун, Н., Харченко, А., Наливайко, О., Севостьянов, П., Зотова, Л., Невоєнна, О., Яворовська, Л., & Лук'янова, В. (2022). Емоційна сфера жінок, які тривалий час перебувають в зоні проведення антитерористичної операції. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Психологія»*, 72, 52–58. <https://doi.org/10.26565/2225-7756-2022-72-06>

19. Кряж, І. В., & Холманова, В. (2025). Чи по-різному різні люди вірять у справедливий світ? Дослідження ІТ-спеціалістів у контексті російського вторгнення в Україну. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Психологія»*, 79. <https://doi.org/10.26565/2225-7756-2025-79-19>

20. Кряж, І. В. (2023). Шкала віри в силу грошей. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Психологія»*, 75, 53–64. <https://doi.org/10.26565/2225-7756-2023-75-07>

21. Кряж, І., & Холманова, В. (2021). Соціальні установки як предиктори суб'єктивного благополуччя працівників ІТ-компаній. *Наукові перспективи*, 12(18), 393–405. [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2021-12\(18\)-393-405](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2021-12(18)-393-405)

22. Олефір, В. О. (2016). Особистісний потенціал як предиктор копінг-стратегій та психологічного благополуччя. In С. Б. Кузікова & І. М. Щербакова (Ред.), *Особистість у кризових умовах та критичних ситуаціях життя* (с. 274–278). Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка.
23. Олефір, В. О., & Боснюк, В. Ф. (2025). Факторна модель суб'єктивного благополуччя молоді в Україні. In *Відновлення України: Міжгалузевий теоретико-прикладний аналіз та потенціали розвитку* (Ч. 2, с. 362–364). Liha-Pres. <https://doi.org/10.36059/978-966-397-491-0-122>
24. Чепелева, Н. В., Смульсон, М. Л., Рудницька, С. Ю., Зарецька, О. О., Зазимко, О. В., Шиловська, О. М., Гуцол, К. В., & Гудінова, І. Л. (2025). *Розвиток життєвої компетентності особистості в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України*. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/743074/>
25. Холманова, В. (2025). Індивідуалізм-колективізм: Теоретичні засади, психометричні характеристики та сучасні емпіричні підходи. *Наукові перспективи*, 12(66), 2765–2774. [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2025-12\(66\)-2765-2774](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2025-12(66)-2765-2774)
26. Яновська, С., Севостьянов, П., Туренко, Р., Кононенко, Н., & Білоус, Н. (2021). До питання психологічного благополуччя та жадібності особистості. *Психологічне консультування і психотерапія*, 16, 20–27. <https://doi.org/10.26565/2410-1249-2021-16-03>
27. Agarwal, S. (2020). Trust as a missing link between quality of work life and subjective well-being. *Ingeniería Solidaria*, 16(1). <https://doi.org/10.16925/2357-6014.2020.01.06>
28. Akaliyski, P., Vignoles, V. L., Welzel, C., & Minkov, M. (2025). Individualism–collectivism: Reconstructing Hofstede’s dimension of cultural differences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 130(2), 308–356. <https://doi.org/10.1037/pspp0000580>

29. Al-dalahmeh, M., Masa'deh, R., Abu Khalaf, R. K., & Obeidat, B. Y. (2018). The effect of employee engagement on organizational performance via the mediating role of job satisfaction: The case of IT employees in Jordanian banking sector. *Modern Applied Science*, *12*(6), 17–43. <https://www.ccsenet.org/journal/index.php/mas/article/view/75309>
30. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, *10*(2), 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
31. Butler, J., & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profil: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, *6*(3), 1–48. <https://doi.org/10.5502/ijw.v6i3.526>
32. Bègue, L. (2002). Beliefs in justice and faith in people: Just world, religiosity, and interpersonal trust. *Personality and Individual Differences*, *32*(3), 375–382. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(01\)00032-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(01)00032-6)
33. Bègue, L. (2014). Do just-world believers practice private charity? *Journal of Applied Social Psychology*, *44*(1), 71–76. <https://doi.org/10.1111/jasp.12200>
34. Bègue, L., & Bastounis, M. (2003). Two spheres of belief in justice: Extensive support for the distinction between belief in a just world for oneself and for others. *Journal of Personality*, *71*(3), 435–463. <https://doi.org/10.1111/1467-6494.7103007>
35. Bègue, L., & Muller, D. (2006). Belief in a just world as moderator of hostile attributional bias. *British Journal of Social Psychology*, *45*(1), 117–126. <https://doi.org/10.1348/014466605X37356>
36. Blanca, M. J., Alarcón, R., Arnau, J., Bono, R., & Bendayan, R. (2017). Non-normal data: Is ANOVA still a valid option? *Psicothema*, *29*(4), 552–557. <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.383>

37. Bond, M. H. (2002). Reclaiming the individual from Hofstede's ecological analysis: A 20-year odyssey. *Applied Psychology, 51*(1), 79–101. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00083>
38. Borowiecki, R., Olesiński, Z., Rzepka, A., & Hys, K. (2021). Development of teal organisations in Economy 4.0: An empirical research. *European Research Studies Journal, 24*(1), 117–129. <https://doi.org/10.35808/ersj/1953>
39. Choi, S. (2025). Culture as a multilevel system: Reconceptualizing individualism and collectivism. *Culture & Psychology, 31*(1), 3–22. <https://doi.org/10.1177/1354067X231191484>
40. Cieciora, M. (2019). Challenges connected with building a motivation system for programmers in Poland: A pilot study. *Human Systems Management, 38*(3), 303–313. <https://doi.org/10.3233/HSM-190601>
41. Clark, L. A., & Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment, 7*(3), 309–319. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.7.3.309>
42. Dalbert, C. (1992). Belief in a just world as a buffer against anger. *Social Justice Research, 5*(1), 43–58. <https://doi.org/10.1007/BF01048335>
43. Dalbert, C. (1999). The world is more just for me than generally: About the personal belief in a just world scale's validity. *Social Justice Research, 12*(2), 79–98. <https://doi.org/10.1023/A:1022091609047>
44. Dalbert, C. (2001). *The justice motive as a personal resource: Dealing with challenges and critical life events*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-1-4757-3383-9>
45. Dalbert, C. (2009). Belief in a just world. In M. R. Leary & R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of individual differences in social behavior* (pp. 288–297). Guilford Press.
46. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies, 9*, 1–11.

47. Dettmers, J., & Bredehöft, F. (2020). The ambivalence of job autonomy and the role of job design demands. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1), Article 8. <https://doi.org/10.16993/sjwop.81>
48. Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
49. Eckhardt, P., & Längle, A. (2001). Skalen zur Erfassung von existentieller Motivation, Selbstwert und Sinnerleben. *Existenzanalyse*, 18(1), 35–39. https://laengle.info/userfile/doc/TEM-Artikel--EA_2001-1.pdf
50. Elcheroth, G., & Spini, D. (2009). Public support for the prosecution of human rights violations in the former Yugoslavia. *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*, 15(2), 189–214. <https://doi.org/10.1080/10781910902837321>
51. Fasel, R., & Spini, D. (2010). Effects of victimization on the belief in a just world in four ex-Yugoslavian countries. *Social Justice Research*, 23, 17–36. <https://doi.org/10.1007/s11211-010-0111-6>
52. Fernet, C., Austin, S., Trépanier, S.-G., & Dussault, M. (2013). How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy, competence, and relatedness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(2), 123–137. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.632161>
53. Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2), 117–140. <https://doi.org/10.1177/001872675400700202>
54. Frankl, V. E. (1966). Logotherapy and existential analysis—A review. *American Journal of Psychotherapy*, 20(2), 252–260. <https://doi.org/10.1176/appi.psychotherapy.1966.20.2.252>
55. Frankl, V. E. (2006). *Man's search for meaning*. Beacon Press.
56. Furnham, A., & Procter, E. (1989). Belief in a just world: Review and critique of the individual difference literature. *British Journal of Social*

Psychology, 28(4), 365–384. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1989.tb00880.x>

57. George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference: 11.0 update* (4th ed.). Allyn & Bacon.

58. George, L. S., & Park, C. L. (2016). Meaning in life as comprehension, purpose, and mattering: Toward integration and new research questions. *Review of General Psychology*, 20(3), 205–220. <https://doi.org/10.1037/gpr0000077>

59. Giacco, D., Matanov, A., & Priebe, S. (2013). Symptoms and subjective quality of life in post-traumatic stress disorder: A longitudinal study. *PLOS ONE*, 8(4), e60991. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0060991>

60. Goldfinger, C., Komisarof, A., & Akaliyski, P. (2025). Horizontal and vertical individualism–collectivism revisited: Empirical refinements of Triandis’ model. *Cross-Cultural Research*, 59(1), 5–31. <https://doi.org/10.1177/106939719502900302>

61. Graziotin, D., Wang, X., & Abrahamsson, P. (2013). Are happy developers more productive? The correlation of affective states of software developers and their self-assessed productivity. In *International Conference on Product-Focused Software Process Improvement* (pp. 50–64). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-39259-7_31

62. Graziotin, D., Wang, X., & Abrahamsson, P. (2014). Happy software developers solve problems better: Psychological measurements in empirical software engineering. *PeerJ*, 2, e289. <https://doi.org/10.7717/peerj.289>

63. Graziotin, D., Fagerholm, F., Wang, X., & Abrahamsson, P. (2017). Unhappy developers: Bad for themselves, bad for process, and bad for software product. In *Proceedings of the IEEE/ACM International Conference on Software Engineering Companion* (pp. 333–336). IEEE. <https://doi.org/10.1109/ICSE-C.2017.33>

64. Graziotin, D., Marinho, M., Amorim, L., & Marczak, S. (2019). The productivity of happy developers. *Empirical Software Engineering*, 24(4), 2054–2091. <https://doi.org/10.1007/s10664-018-9637-3>
65. Gren, M. (2024). Modification of the COPSOQ adapted for the IT sector: A journey of validation and insight for futures research, prognosis global risks. *European Journal of Futures Research*, 12, Article 20. <https://doi.org/10.1186/s40309-024-00240-6>
66. Guillemin, M. P. (2021). New avenues for prevention of work-related diseases linked to psychosocial risks. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21), 11354. <https://doi.org/10.3390/ijerph182111354>
67. Janoff-Bulman, R. (1992). *Shattered assumptions: Towards a new psychology of trauma*. Free Press.
68. Hafer, C. L., & Bègue, L. (2005). Experimental research on just-world theory: Problems, developments, and future challenges. *Psychological Bulletin*, 131(1), 128–167. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.1.128>
69. Hafer, C. L., & Rubel, A. N. (2015). The why and how of defending belief in a just world. In J. M. Olson & M. P. Zanna (Eds.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 51, pp. 41–96). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/bs.aesp.2014.09.001>
70. Hafer, C. L., & Sutton, R. M. (2016). Belief in a just world. In C. Sabbagh & M. Schmitt (Eds.), *Handbook of social justice theory and research* (pp. 145–160). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4939-3216-0_8
71. Hafer, C. L., Gelfand, M. J., Nagel, R., & Kirchner-Häusler, A. (2020). The belief in a just world: A meta-analytic structural equation model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 118(5), 839–862. <https://doi.org/10.1037/pspi0000199>
72. Hinterdorfer, T. C. (2025). *Exploring the relationship between organizational structure, innovation, and well-being* [Master's thesis, Johannes

Kepler University Linz]. JKU ePUB.
<https://epub.jku.at/obvulihs/content/titleinfo/11759710>

73. Ho, M. Y., Cheung, F. M., & Cheung, S. F. (2010). The role of meaning in life and optimism in promoting well-being. *Personality and Individual Differences*, 48(5), 658–663. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.01.008>

74. Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Sage.

75. Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations* (2nd ed.). Sage.

76. Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>

77. Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H., Jr. (1975). Relation of organizational structure to job satisfaction, anxiety-stress, and performance. *Administrative Science Quarterly*, 20(2), 272–280. <https://doi.org/10.2307/2391699>

78. Jayasankar, N., & Navamani, S. G. (2023). Subjective well-being of employees and freelancers in the information technology sector. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(10), e911. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i10.911>

79. Jensen, T. B., & Mikkelsen, E. N. (2024). Positive, challenging, or impossible self-managing organizations? Exploring radical decentralization at an addiction rehabilitation center. *Journal of Organization Design*, 13, Article 10. <https://doi.org/10.1186/s41469-024-00161-6>

80. Kaiser, C. R., Vick, S. B., & Major, B. (2004). A prospective investigation of the relationship between just-world beliefs and the desire for revenge after September 11, 2001. *Psychological Science*, 15(7), 503–506. <https://doi.org/10.1111/j.0956-7976.2004.00709.x>

81. Kaniasty, K., Baran, M., Urbańska, B., Boczkowska, M., & Hamer, K. (2024). Sense of danger, sense of country's mastery, and sense of personal mastery as concomitants of psychological distress and subjective well-being in a sample of Poles following Russia's invasion of Ukraine: Prospective analyses. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 16(3), 967–985. <https://doi.org/10.1111/aphw.12483>
82. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereshchenko, K. V., Delton, Y., Arefniya, S. V., & Paskevskaya, I. A. (2022). Study on subjective well-being of different groups of population during the 2022 war in Ukraine. *Wiadomości Lekarskie*, 75(8, pt. 1), 1854–1860. <https://doi.org/10.36740/WLek202208107>
83. Kern, M. L., Waters, L. E., Adler, A., & White, M. A. (2015). A multidimensional approach to measuring well-being in students: Application of the PERMA framework. *The Journal of Positive Psychology*, 10(3), 262–271. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.936962>
84. Keppel, G. (1982). *Design and analysis: A researcher's handbook* (2nd ed.). Prentice-Hall.
85. 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(6), 1007–1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
86. Khan, J. A., & Rayner, J. (2003). Robustness to non-normality of common tests for the many-sample location problem. *Journal of Applied Mathematics and Decision Sciences*, 7(4), 203–232. https://web.archive.org/web/20160304055255/http://emis.de/journals/HOA/JA-MDS/Volume7_4/206.pdf
87. Komisarof, A., & Akaliyski, P. (2025). New developments in Hofstede's individualism-collectivism: A guide for scholars, educators, trainers, and other practitioners. *International Journal of Intercultural Relations*, 107, Article 102200. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2025.102200>

88. 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>
89. Kryazh, I., & Kholmanova, V. (2026). Belief in a just world as a multidimensional construct: Empirical validation in the Ukrainian context. *Psychology, Society & Education*, *18*(1), 65–74. <https://doi.org/10.21071/pse.v18i1.18768>
90. Kryazh, I., & Kholmanova, V. (2024). Wartime and Ukrainian information technology specialists' wellbeing: Exploring the role of internal resilience resources. *Psychology, Society & Education*, *16*(3), 41–52. <https://doi.org/10.21071/pse.v16i3.17081>
91. Kryazh, I., & Baranov, V. (2022). Belief in a just world and infantilism as predictors of subjective well-being. *The Journal of V. N. Karazin Kharkiv National University. A Series of Psychology*, *73*, 59–66. <https://doi.org/10.26565/2225-7756-2022-73-07>
92. Lahav, E., Babad, E., & Hadar, L. (2025). The longitudinal effect of pre-war investments in hedonic capital on wartime well-being. *Journal of Happiness Studies*, *26*, Article 49. <https://doi.org/10.1007/s10902-024-00851-7>
93. Längle, A. (1999). Existential analysis—The search for an approval of life. *Fundamenta Psychiatrica*, *12*, 139–146.
94. Längle, A. (2003). The search for meaning in life and the fundamental existential motivations. *Existential Analysis*, *14*(1), 26–34.
95. Längle, A. (2014/2015). From Viktor Frankl's logotherapy to existential analytic psychotherapy. *European Psychotherapy*, *12*, 67–83.
96. Längle, A., Orgler, C., & Kundi, M. (2003). The Existence Scale: A new approach to assess the ability to find personal meaning in life and to reach existential fulfillment. *European Psychotherapy*, *4*(1), 135–151.

97. Lee, S., & Edmondson, A. C. (2022). The myth of the flat start-up: Reconsidering the organizational structure of start-ups. *Strategic Management Journal*, 43(1), 58–92. <https://doi.org/10.1002/smj.3333>
98. Lerner, M. J. (1980). *The belief in a just world: A fundamental delusion*. Plenum Press.
99. Lerner, M. J., & Miller, D. T. (1978). Just world research and the attribution process. *Psychological Bulletin*, 85(5), 1030–1051. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.85.5.1030>
100. Lerner, M. J., & Simmons, C. H. (1966). Observer's reaction to the innocent victim. *Journal of Personality and Social Psychology*, 4(2), 203–210. <https://doi.org/10.1037/h0023562>
101. Lipkus, I. M., Dalbert, C., & Siegler, I. C. (1996). Belief in a just world for self versus others. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(7), 666–677. <https://doi.org/10.1177/0146167296227002>
102. Littler, C. R., Wiesner, R., & Dunford, R. (2003). The dynamics of delayering: Changing management structures in three countries. *Journal of Management Studies*, 40(2), 225–256. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00339>
103. Li, P., Taris, T. W., & Peeters, M. C. W. (2020). Challenge and hindrance appraisals of job demands: One man's meat, another man's poison? *Anxiety, Stress, & Coping*, 33(1), 31–46. <https://doi.org/10.1080/10615806.2019.1673133>
104. Loonstra, B., Brouwers, A., & Tomic, W. (2009). Feelings of existential fulfilment and burnout among secondary school teachers. *Teaching and Teacher Education*, 25(5), 752–757. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.01.002>
105. Lund, D. B. (2003). Organizational culture and job satisfaction. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 18(3), 219–236. <https://doi.org/10.1108/0885862031047313>

106. Mañas, M. A., Díaz-Fúnez, P. A., Pecino, V., López-Liria, R., Padilla, D., & Aguilar-Parra, J. M. (2018). Consequences of team job demands: Role ambiguity climate, affective engagement, and extra-role performance. *Frontiers in Psychology, 8*, 2292. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02292>
107. Martela, F., & Steger, M. F. (2016). The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose, and significance. *The Journal of Positive Psychology, 11*(5), 531–545. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1137623>
108. Matanov, A., Giacco, D., Bogic, M., Ajdukovic, D., Franciskovic, T., Galeazzi, G. M., Kucukalic, A., Lecic-Tosevski, D., Morina, N., Popovski, M., Schützwahl, M., & Priebe, S. (2013). Subjective quality of life in war-affected populations. *BMC Public Health, 13*, 624. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-624>
109. McMahan, E. A., & Estes, D. (2011). Hedonic versus eudaimonic conceptions of well-being: Evidence of differential associations with self-reported well-being. *Social Indicators Research, 103*(1), 93–108.
110. McSweeney, B. (2002). Hofstede's model of national cultural differences and their consequences: A triumph of faith – A failure of analysis. *Human Relations, 55*(1), 89–118. <https://doi.org/10.1177/0018726702551004>
111. Moura, I. C., & Varajão, J. (2025). Factors influencing the high performance of IT staff. *Scientific Reports, 15*(1), 21281. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-00132-0>
112. Minkov, M. (2018). A revision of Hofstede's model of national culture: Old evidence and new data from 56 countries. *Cross Cultural & Strategic Management, 25*(2), 231–256. <https://doi.org/10.1108/CCSM-03-2017-0033>
113. Minkov, M., & Kaasa, A. (2022). Do dimensions of culture exist objectively? A validation of the revised Minkov-Hofstede model of culture with World Values Survey items and scores for 102 countries. *Journal of International*

Management, 28(4), Article 100971.
<https://doi.org/10.1016/j.intman.2022.100971>

114. Neumann, M., Schmid, K., & Baumann, L. (2024). What you use is what you get: Unforced errors in studying cultural aspects in agile software development. In *Proceedings of the 28th International Conference on Evaluation and Assessment in Software Engineering* (pp. 238–247). Association for Computing Machinery. <https://doi.org/10.1145/3661167.3661229>

115. Park, C. L. (2010). Making sense of the meaning literature: An integrative review of meaning making and its effects on adjustment to stressful life events. *Psychological Bulletin*, 136(2), 257–301. <https://doi.org/10.1037/a0018301>

116. Parkes, C. M. (1975). What becomes of redundant world models? A contribution to the study of adaptation to change. *British Journal of Medical Psychology*, 48(2), 131–137. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8341.1975.tb02315.x>

117. Pavlova, I., Zoriy, Y., Vynogradskyi, B., Kovalchuk, V., Polishchuk, I., & Hrabovska, I. (2024). War or pandemic? Satisfaction with life among Ukrainian students before and during the full-scale war. *Journal of Physical Education and Sport*, 24(2), 509–516. 10.1111/aphw.12484

118. Pisarska, A. M., Kryczka, A., & Castellone, D. (2025). Organizational trust as a driver of eudaimonic and digital well-being in IT professionals: A cross-cultural study. *Sustainability*, 17(11), 5124. <https://doi.org/10.3390/su17115124>

119. Plekhanov, D., Franke, H., & Netland, T. H. (2023). Digital transformation: A review and research agenda. *European Management Journal*, 41(6), 821–844. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.09.007>

120. Ram, D., Mushtaq, N. F., Honnugudi, B. D., & Alammar, M. A. (2022). Level and relationships of life satisfaction with cognitive flexibility and

resilience in IT professionals. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 26(2), 84–90. https://doi.org/10.4103/ijoem.ijoem_213_21

121. Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)

122. Reitzig, M. (2022). How to get better at flatter designs: Considerations for shaping and leading organizations with less hierarchy. *Journal of Organization Design*, 11(1), 1–11. <https://doi.org/10.1007/s41469-022-00109-7>

123. Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150–163. <https://doi.org/10.2307/2391486>

124. Rubin, Z., & Peplau, L. A. (1975). Who believes in a just world? *Journal of Social Issues*, 31(3), 65–89. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1975.tb00997.x>

125. Ryk, H. (2021). Peculiarities of the correlation between professional well-being and organizational commitment of information technology specialists. *Humanitarium*, 44(1), 132–139. <https://doi.org/10.31470/2308-5126-2020-44-1-132-139>

126. Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>

127. Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>

128. 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, 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>

129. Rzepka, A. (2021). TEAL organizations in times of Industry 4.0. *European Research Studies Journal*, 24(Special Issue 1, Part 2), 60–71. <https://doi.org/10.35808/ersj/2191>
130. Scharbert, J., Humberg, S., Kroencke, L., Reiter, T., Sakel, S., ter Horst, J., Utesch, K., Gosling, S. D., Harari, G., Matz, S. C., Schoedel, R., Stachl, C., Aguilar, N. M. A., Amante, D., Aquino, S. D., Bastias, F., Bornamanesh, A., Bracegirdle, C., Campos, L. A. M., ... Back, M. D. (2024). Psychological well-being in Europe after the outbreak of war in Ukraine. *Nature Communications*, 15(1), 1202. <https://doi.org/10.1038/s41467-024-44693-6>
131. Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp. 1–65). Academic Press.
132. Schwartz, S. H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116>
133. Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
134. Shelke, A. U., & Shaikh, N. (2023). Mediating role of workplace happiness in enhancing work engagement. *Rajagiri Management Journal*, 17(3), 238–253. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-07-2022-0110>
135. Sorenson, O. (2022). Flat firms, complementary choices, employee effort, and the pyramid principle. *Journal of Organization Design*, 11(1), 11–14. <https://doi.org/10.1007/s41469-022-00115-9>
136. Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 80–93. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.80>
137. Suárez-Albanchez, J., Jiménez-Estévez, P., Blázquez-Resino, J. J., & Gutiérrez-Broncano, S. (2022). Team autonomy and organizational support,

well-being, and work engagement in the Spain computer consultancy industry: The mediating effect of emotional intelligence. *Administrative Sciences*, 12(3), 85. <https://doi.org/10.3390/admsci12030085>

138. Telles, R., Duarte, I. S., Queiroz, M. M., & Novaes, N. (2016). Job diagnostic survey: A team project information technology perspective. *Revista Científica Hermes - FIPEN*, 16, 69–89. <https://doi.org/10.21710/rch.v16i0.294>

139. Triandis, H. C., & Gelfand, M. J. (1998). Converging measurement of horizontal and vertical individualism and collectivism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 118–128. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.1.118>

140. Tönnies, F. (2001). *Community and civil society* (J. Harris, Ed.; M. Hollis, Trans.). Cambridge University Press.

141. Vashisth, A., & Sharma, L. (2021). A study of the perception of Indian employees on organizational structure. *Revista Gestão Inovação e Tecnologias*, 11(4), 5230–5246. <https://doi.org/10.47059/revistageintec.v11i4.2559>

142. Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person–organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473–489. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00036-2](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00036-2)

143. Voitenko, E. (2025). Organizational culture and professional well-being: The mediating role of work control. *International Journal of Behavior Studies in Organizations*, 13, 47–56. <https://doi.org/10.32038/jbso.2025.13.04>

144. Voitenko, E., Pustovalov, I., Staryk, 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>

145. Webb, C. (2023). *Flat structures, centralisation, and formalisation: The relationship with employee wellbeing* [Master's thesis, University of Canterbury]. <https://doi.org/10.26021/14276>
146. Winer, B. J., Brown, D. R., & Michels, K. M. (1991). *Statistical principles in experimental design* (3rd ed.). McGraw-Hill.
147. Wulf, J. (2012). The flattened firm: Not as advertised. *California Management Review*, 55(1), 5–23. <https://doi.org/10.1525/cmr.2012.55.1.5>
148. Yao, G., Dato'Mansor, Z., Ghazali, H. B., & Yan, Z. A. (2024). A comprehensive mixed-methods study on cross-border e-commerce SMEs, digital transformation and dynamic managerial capabilities. *Environment and Social Psychology*, 9(4), Article 2255. <https://doi.org/10.54517/esp.v9i4.2255>
149. Yeo, Y. H., Lee, J. H., & Lee, K.-H. (2025). A study of the effects of situational strength on self-efficacy and happiness: Comparing individualist and collectivist cultures. *Frontiers in Psychology*, 16, 1563643. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1563643>
150. Yildirim, M., Arslan, G., Wong, P. T. P., Dilekçi, E., & Çiçek, İ. (2024). Mediating roles of meaning in life and psychological flexibility in the relationships between occupational stress and job satisfaction, job performance, and psychological distress in teachers. *Frontiers in Psychology*, 15, 1349726. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1349726>
151. Zika, S., & Chamberlain, K. (1992). On the relation between meaning in life and psychological well-being. *British Journal of Psychology*, 83(1), 133–145. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8295.1992.tb02429.x>
152. Zutavern, S., & Seifried, J. (2021). Exploring well-being at work—An interview study on how IT professionals perceive their workplace. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 688219. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.688219>

ДОДАТКИ

Додаток А

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДОСЛІДЖЕННЯ

**Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати
дисертації**

Стаття, опублікована у міжнародному виданні, Scopus (Q2):

1. Kryazh, I., & Kholmanova, V. (2024). Wartime and Ukrainian Information Technology specialists' wellbeing: exploring the role of internal resilience resources. *Psychology, Society & Education*, 16(3), 41–52. <https://doi.org/10.21071/pse.v16i3.17081> *(Особистий внесок здобувачки: аналіз літератури, збір даних, написання оригінальної чернетки (частина), переклад англійською мовою, редагування; особистий внесок Кряж І.В. аналіз літератури, концептуалізація, формулювання методології, написання оригінальної чернетки (частина), перегляд і редагування чернетки статті, редагування перекладу).*

Статті, опубліковані у фахових виданнях України:

2. Холманова В.В. (2025) Індивідуалізм-колективізм: теоретичні засади, психометричні характеристики та сучасні емпіричні підходи // Наукові перспективи. 2025. № 12(66). С. 2765–2774. DOI: 10.52058/2708-7530-2025-12(66)-2765-2774.

3. Кряж, І. В., & Холманова, В. (2025). Чи по-різному різні люди вірять у справедливий світ? Дослідження ІТ-спеціалістів у контексті російського вторгнення в Україну. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Психологія»*, (79). <https://doi.org/10.26565/2225-7756-2025-79-19> *(Особистий внесок здобувачки: збір даних, аналіз літератури, написання оригінальної чернетки статті (частина), переклад англійською мовою, редагування;*

особистий внесок Кряж І.В.: аналіз літератури, концептуалізація, формулювання методології, написання оригінальної чернетки (частина), перегляд і редагування чернетки статті, редагування перекладу).

Список публікацій, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

6. Kryazh, I., & Kholmanova, V. (2023, September). Individualism–collectivism, attitude towards money and well-being of IT professionals: Before and during Russia’s invasion of Ukraine. In Proceedings of the 37th Annual Conference of the European Health Psychology Society: Health Psychology for All - Equity, Inclusiveness and Transformation (Bremen, Germany, September 4–8, 2023). *(Особистий внесок здобувачки: збір даних, переклад тез англійською мовою, редагування, розробка дизайну постера, виступ на конференції з доповіддю; особистий внесок Кряж І.В.: аналіз літератури, концептуалізація, формулювання методології, написання оригінальної чернетки, перегляд і редагування чернетки тез, редагування перекладу, редагування постера).*

7. Kryazh, I., & Kholmanova, V. (2023, July). Belief in a just world, existential fulfillment, and subjective well-being of IT professionals: Before and during Russia’s invasion in Ukraine. In Proceedings of the 19th Biennial Meeting of the International Society for Justice Research (ISJR) (Munich, Germany, July 23–26, 2023). *(Особистий внесок здобувачки: збір даних, переклад тез англійською мовою, редагування, розробка дизайну постера, виступ на конференції з доповіддю; особистий внесок Кряж І.В.: аналіз літератури, концептуалізація, формулювання методології, написання оригінальної чернетки, перегляд і редагування чернетки тез, редагування перекладу, редагування постера).*

8. Kholmanova, V. (2026, January 7). Reconceptualization of the cultural dimension of individualism–collectivism in contemporary psychology. In

Proceedings of the LXIV International Scientific and Practical Conference “Contemporary Aspects of Science Modernization: State, Problems, and Development Trends” (Ghent, Belgium).

9. Холманова В.В. (2024). Віра у справедливий світ, екзистенціальна наповненість та суб’єктивне благополуччя ІТ-фахівців: до та під час вторгнення Росії в Україну. Доповідь на *Аспірантському симпозиумі факультету психології Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна* (Харків, Україна).

10. Холманова В.В. (2026). Психологічні чинники суб’єктивного благополуччя працівників ІТ-компаній із різним типом організаційної структури. Доповідь на *Аспірантському симпозиумі факультету психології Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна* (Харків, Україна).

Стаття, що додатково відображає наукові результати дисертації

опублікована у міжнародному виданні, Scopus (Q2):

1. Kryazh, I., & Kholmanova, V. (2026). *Belief in a just world as a multidimensional construct: Empirical validation in the Ukrainian context. Psychology, Society & Education, 18(1), 65–74.*
<https://doi.org/10.21071/pse.v18i1.18768>

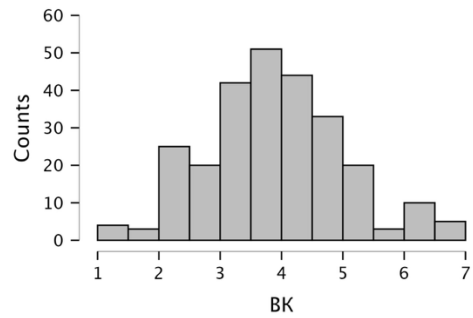
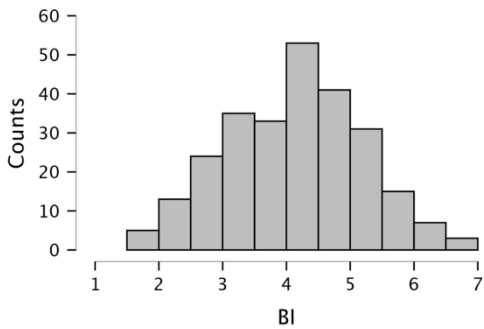
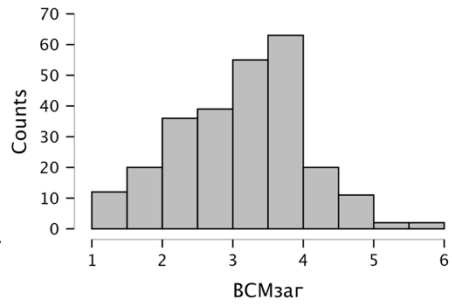
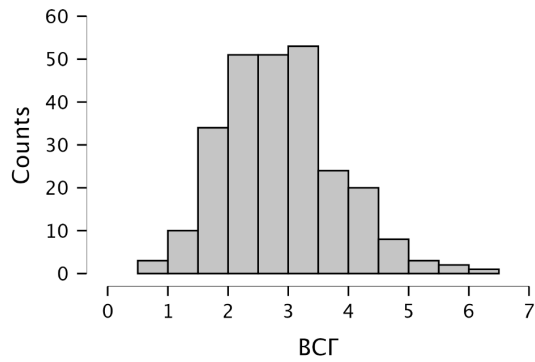
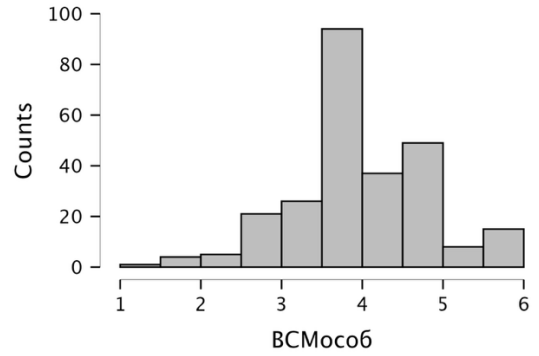
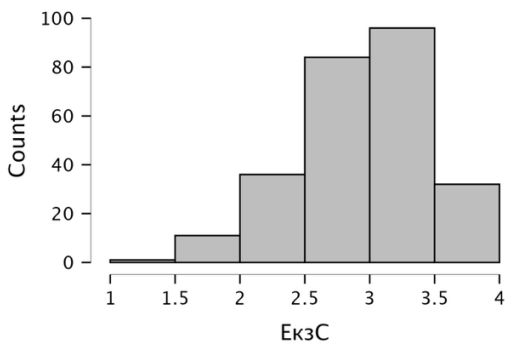
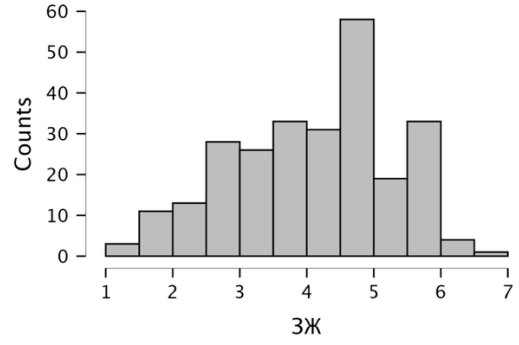
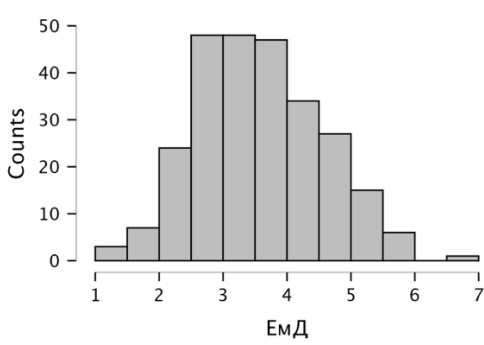
(Особистий внесок здобувачки: збір даних, аналіз літератури, написання оригінальної чернетки (частина), переклад англійською мовою, редагування; особистий внесок Кряж І.В. збір даних, аналіз літератури, концептуалізація, формулювання методології, статистичний аналіз, написання оригінальної чернетки (частина), перегляд і редагування чернетки статті, редагування перекладу).

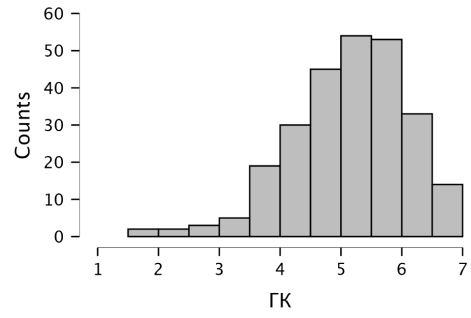
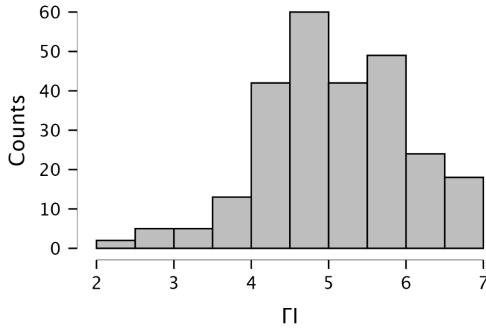
Додаток А1

Блок опитувальника для збору соціально-демографічної інформації, даних про компанію та робочу позицію.

| Питання | Варіанти відповідей |
|-------------------------------------|---|
| Скільки вам повних років? | Текстове поле |
| До 24.02.2022 ви мешкали в Україні? | Так/Ні |
| Де ви мешкаєте зараз? | Живу в себе вдома й не залишав(ла) його або виїзджав(ла) на короткий час у справах або у відпустку/Мені довелося евакуюватися і зараз мешкаю в іншому місці в Україні/Мені довелося евакуюватися і зараз перебуваю за межами України/Мені довелося евакуюватися, але я повернувся(лася) додому/Інше |
| Я працюю в компанії чисельністю | до 50 осіб від 50 до 300 осіб від 300 до 500 осіб понад 500 осіб я фрілансер |
| Моя компанія переважно має | ієрархічну (вертикальну) структуру - в неї є відділи, у відділах є керівники/плоску (горизонтальну) структуру - відділів немає, є команди або кластери, що самоорганізуються |
| Мій рівень синьорії | Джуніор/мідл/сеньор/експерт |
| Моя компанія переважно | Аутсорсінгова/продуктова/інша |
| Моя основна спеціальність (роль) | розробник(програміст)/тестувальник/проектний менеджер, бізнес аналітик/топ-менеджер/інша |

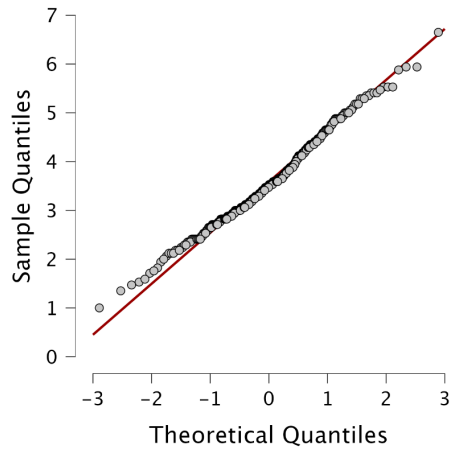
Особливості розподілу даних: графіки, гістограми, QQ-plots



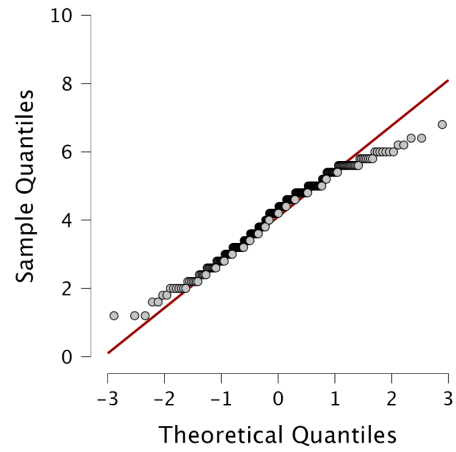


Q-Q Plots ▼

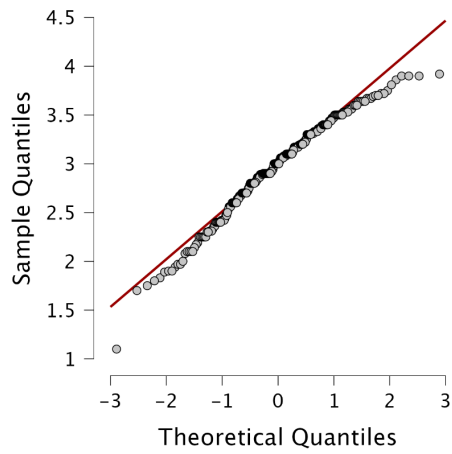
ЕмД



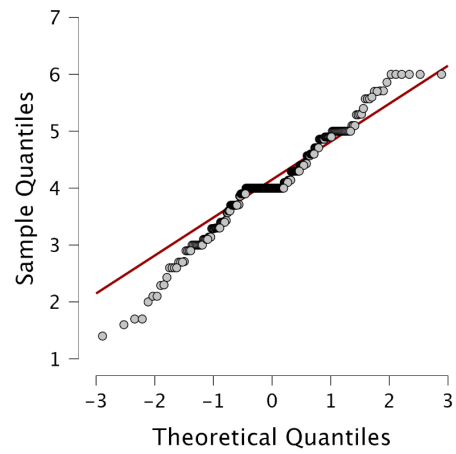
ЭЖ

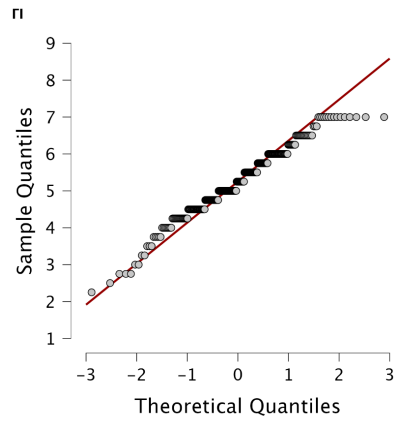
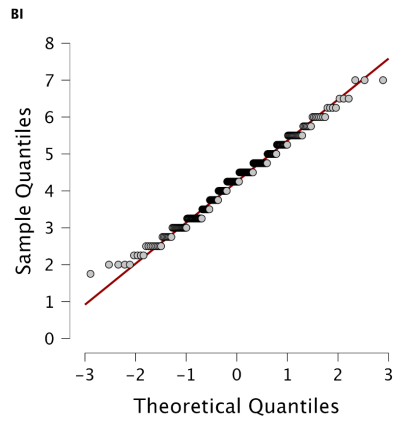
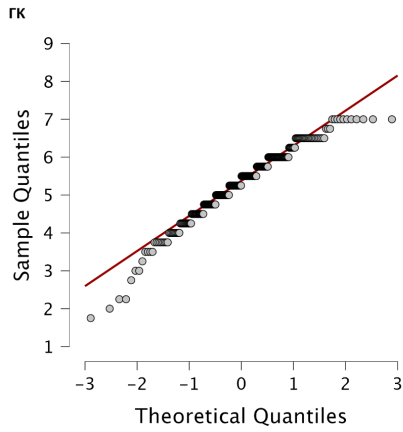
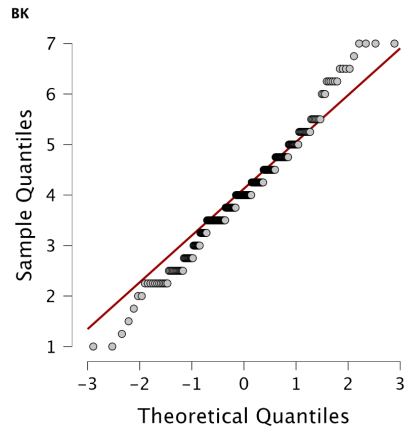
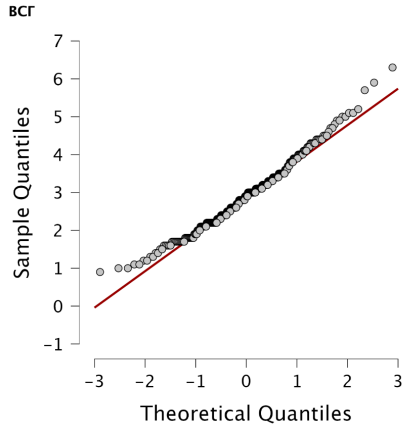
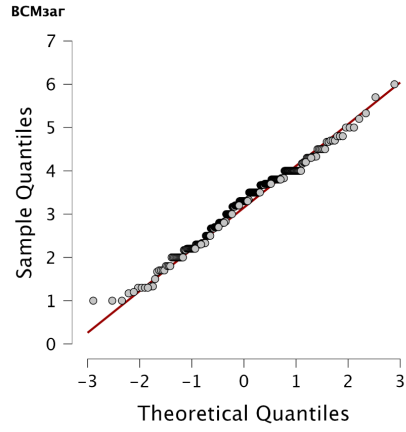


ЕкзС



ВСМосо6





Додаток Б

Матриця інтеркореляцій психологічних показників (Додаток Б).

Spearman's Correlations ▼

| | | | Spearman's rho | p | Lower 95% CI | Upper 95% CI |
|---------|---|---------|-------------------------|--------|--------------|-------------------------|
| ЕкзС | - | ЕмД | -0.796*** | < .001 | -0.837 | -0.747 |
| ЕкзС | - | ЗЖ | 0.637*** | < .001 | 0.559 | 0.704 |
| ЕкзС | - | ВССособ | 0.453*** | < .001 | 0.351 | 0.545 |
| ЕкзС | - | ВССзаг | 0.275*** | < .001 | 0.159 | 0.384 |
| ЕкзС | - | ВСГ | -0.367*** | < .001 | -0.468 | -0.257 |
| ЕкзС | - | ВК | -0.009 | .880 | -0.131 | 0.112 |
| ЕкзС | - | ГК | 0.226*** | < .001 | 0.107 | 0.338 |
| ЕкзС | - | ВІ | -0.212*** | < .001 | -0.326 | -0.093 |
| ЕкзС | - | ГІ | -0.234*** | < .001 | -0.346 | -0.116 |
| ЕмД | - | ЗЖ | -0.633*** | < .001 | -0.701 | -0.554 |
| ЕмД | - | ВССособ | -0.432*** | < .001 | -0.526 | -0.328 |
| ЕмД | - | ВССзаг | -0.228*** | < .001 | -0.340 | -0.110 |
| ЕмД | - | ВСГ | 0.308*** | < .001 | 0.194 | 0.414 |
| ЕмД | - | ВК | 0.009 | .891 | -0.113 | 0.130 |
| ЕмД | - | ГК | -0.183** | .003 | -0.298 | -0.063 |
| ЕмД | - | ВІ | 0.241*** | < .001 | 0.123 | 0.352 |
| ЕмД | - | ГІ | 0.220*** | < .001 | 0.101 | 0.332 |
| ЗЖ | - | ВССособ | 0.552*** | < .001 | 0.461 | 0.631 |
| ЗЖ | - | ВССзаг | 0.362*** | < .001 | 0.252 | 0.463 |
| ЗЖ | - | ВСГ | -0.229*** | < .001 | -0.341 | -0.110 |
| ЗЖ | - | ВК | 0.023 | .715 | -0.099 | 0.144 |
| ЗЖ | - | ГК | 0.138* | .026 | 0.017 | 0.256 |
| ЗЖ | - | ВІ | -0.128* | .039 | -0.246 | -0.006 |
| ЗЖ | - | ГІ | -0.122* | .049 | -0.240 | -4.757×10 ⁻⁴ |
| ВССособ | - | ВССзаг | 0.415*** | < .001 | 0.309 | 0.511 |
| ВССособ | - | ВСГ | -0.285*** | < .001 | -0.393 | -0.169 |
| ВССособ | - | ВК | 0.004 | .943 | -0.117 | 0.126 |
| ВССособ | - | ГК | 0.120 | .053 | -0.002 | 0.238 |
| ВССособ | - | ВІ | -0.166** | .007 | -0.282 | -0.045 |
| ВССособ | - | ГІ | -0.018 | .775 | -0.139 | 0.104 |
| ВССзаг | - | ВСГ | -0.135* | .030 | -0.253 | -0.014 |
| ВССзаг | - | ВК | 0.131* | .035 | 0.010 | 0.249 |
| ВССзаг | - | ГК | 0.215*** | < .001 | 0.096 | 0.328 |
| ВССзаг | - | ВІ | 0.045 | .468 | -0.077 | 0.166 |
| ВССзаг | - | ГІ | -0.074 | .232 | -0.194 | 0.048 |
| ВСГ | - | ВК | 0.104 | .094 | -0.018 | 0.223 |
| ВСГ | - | ГК | -0.076 | .225 | -0.195 | 0.047 |
| ВСГ | - | ВІ | 0.341*** | < .001 | 0.229 | 0.444 |
| ВСГ | - | ГІ | 0.137* | .027 | 0.015 | 0.254 |
| ВК | - | ГК | 0.256*** | < .001 | 0.139 | 0.366 |
| ВК | - | ВІ | 0.204*** | < .001 | 0.084 | 0.318 |
| ВК | - | ГІ | -5.518×10 ⁻⁴ | .993 | -0.122 | 0.121 |
| ГК | - | ВІ | -0.035 | .570 | -0.156 | 0.087 |
| ГК | - | ГІ | -0.082 | .188 | -0.202 | 0.040 |
| ВІ | - | ГІ | 0.328*** | < .001 | 0.215 | 0.433 |

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Додаток В

Порівняльний аналіз показників суб'єктивного благополуччя, екзистенційної сповненості та соціальних установок ІТ працівників, отриманих на різних етапах дослідження - результати ANOVA в таблицях по кожному показнику.

MANOVA

MANOVA: Pillai Test

| Cases | df | Approx. F | Trace _{Pillai} | Num df | Den df | p |
|-------------------------------|-----|------------|-------------------------|--------|--------|--------|
| (Intercept) | 1 | 13,267.941 | 0.997 | 6 | 245.0 | < .001 |
| Clust5_Statist | 4 | 2.931 | 0.265 | 24 | 992.0 | < .001 |
| OrgStructure | 1 | 0.418 | 0.010 | 6 | 245.0 | .867 |
| Clust5_Statist * OrgStructure | 4 | 1.388 | 0.130 | 24 | 992.0 | .102 |
| Residuals | 250 | | | | | |

ANOVA-ЕмД

ANOVA - ЕмД

| Cases | Sum of Squares | df | Mean Square | F | p |
|--------------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Етап | 5.688 | 2 | 2.844 | 3.016 | .051 |
| Стать | 0.867 | 1 | 0.867 | 0.919 | .339 |
| Вік | 0.460 | 1 | 0.460 | 0.487 | .486 |
| Етап * Стать | 0.676 | 2 | 0.338 | 0.359 | .699 |
| Етап * Вік | 1.401 | 2 | 0.700 | 0.743 | .477 |
| Стать * Вік | 3.314 | 1 | 3.314 | 3.514 | .062 |
| Етап * Стать * Вік | 9.682 | 2 | 4.841 | 5.133 | .007 |
| Residuals | 233.871 | 248 | 0.943 | | |

Note. Type III Sum of Squares

ANOVA-ЗЖ

ANOVA - ЗЖ

| Cases | Sum of Squares | df | Mean Square | F | p |
|--------------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Етап | 8.890 | 2 | 4.445 | 3.147 | .045 |
| Стать | 0.180 | 1 | 0.180 | 0.127 | .722 |
| Вік | 0.007 | 1 | 0.007 | 0.005 | .943 |
| Етап * Стать | 0.689 | 2 | 0.345 | 0.244 | .784 |
| Етап * Вік | 3.742 | 2 | 1.871 | 1.324 | .268 |
| Стать * Вік | 3.381 | 1 | 3.381 | 2.393 | .123 |
| Етап * Стать * Вік | 5.471 | 2 | 2.736 | 1.937 | .146 |
| Residuals | 350.303 | 248 | 1.413 | | |

Note. Type III Sum of Squares

ANOVA–ЕкЗИ (зниження після 2021 року) ▾*ANOVA – ЕкзС ▾*

| Cases | Sum of Squares | df | Mean Square | F | p |
|--------------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Етап | 2.136 | 2 | 1.068 | 4.407 | .013 |
| Стать | 0.140 | 1 | 0.140 | 0.579 | .448 |
| Вік | 0.007 | 1 | 0.007 | 0.028 | .866 |
| Етап * Стать | 0.023 | 2 | 0.012 | 0.048 | .953 |
| Етап * Вік | 0.093 | 2 | 0.047 | 0.192 | .825 |
| Стать * Вік | 0.003 | 1 | 0.003 | 0.013 | .910 |
| Етап * Стать * Вік | 1.103 | 2 | 0.552 | 2.277 | .105 |
| Residuals | 60.097 | 248 | 0.242 | | |

*Note. Type III Sum of Squares***ANOVA ВСМособ (зниження після 2021 року)***ANOVA – ВССособ*

| Cases | Sum of Squares | df | Mean Square | F | p |
|--------------------|----------------|-----|-------------|-------|--------|
| Етап | 11.066 | 2 | 5.533 | 8.202 | < .001 |
| Стать | 1.129 | 1 | 1.129 | 1.674 | .197 |
| Вік | 0.003 | 1 | 0.003 | 0.005 | .945 |
| Етап * Стать | 1.150 | 2 | 0.575 | 0.852 | .428 |
| Етап * Вік | 6.121 | 2 | 3.060 | 4.537 | .012 |
| Стать * Вік | 0.479 | 1 | 0.479 | 0.710 | .400 |
| Етап * Стать * Вік | 0.933 | 2 | 0.466 | 0.691 | .502 |
| Residuals | 167.293 | 248 | 0.675 | | |

*Note. Type III Sum of Squares***ANOVA ВСМзаг (зниження у 2024–му році)***ANOVA – ВССзаг*

| Cases | Sum of Squares | df | Mean Square | F | p |
|--------------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Етап | 8.839 | 2 | 4.419 | 5.378 | .005 |
| Стать | 0.518 | 1 | 0.518 | 0.631 | .428 |
| Вік | 0.362 | 1 | 0.362 | 0.440 | .508 |
| Етап * Стать | 1.682 | 2 | 0.841 | 1.023 | .361 |
| Етап * Вік | 2.915 | 2 | 1.458 | 1.774 | .172 |
| Стать * Вік | 3.827 | 1 | 3.827 | 4.657 | .032 |
| Етап * Стать * Вік | 0.375 | 2 | 0.188 | 0.228 | .796 |
| Residuals | 203.804 | 248 | 0.822 | | |

Note. Type III Sum of Squares

ANOVA – BCF

| Cases | Sum of Squares | df | Mean Square | F | p |
|--------------------|----------------|-----|-------------|--------|--------|
| Етап | 19.964 | 2 | 9.982 | 11.806 | < .001 |
| Стать | 0.241 | 1 | 0.241 | 0.286 | .594 |
| Вік | 2.399 | 1 | 2.399 | 2.837 | .093 |
| Етап * Стать | 4.072 | 2 | 2.036 | 2.408 | .092 |
| Етап * Вік | 1.724 | 2 | 0.862 | 1.019 | .362 |
| Стать * Вік | 3.356 | 1 | 3.356 | 3.969 | .047 |
| Етап * Стать * Вік | 1.122 | 2 | 0.561 | 0.664 | .516 |
| Residuals | 209.685 | 248 | 0.846 | | |

Note. Type III Sum of Squares

ANOVA – BK

| Cases | Sum of Squares | df | Mean Square | F | p |
|--------------------|----------------|-----|-------------|--------|--------|
| Етап | 4.443 | 2 | 2.221 | 1.986 | .139 |
| Стать | 38.709 | 1 | 38.709 | 34.602 | < .001 |
| Вік | 0.289 | 1 | 0.289 | 0.258 | .612 |
| Етап * Стать | 0.065 | 2 | 0.032 | 0.029 | .972 |
| Етап * Вік | 4.104 | 2 | 2.052 | 1.834 | .162 |
| Стать * Вік | 0.028 | 1 | 0.028 | 0.025 | .875 |
| Етап * Стать * Вік | 3.885 | 2 | 1.942 | 1.736 | .178 |
| Residuals | 277.435 | 248 | 1.119 | | |

Note. Type III Sum of Squares

ANOVA – GK

| Cases | Sum of Squares | df | Mean Square | F | p |
|--------------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Етап | 1.907 | 2 | 0.953 | 0.971 | .380 |
| Стать | 0.072 | 1 | 0.072 | 0.073 | .787 |
| Вік | 0.204 | 1 | 0.204 | 0.208 | .649 |
| Етап * Стать | 1.453 | 2 | 0.726 | 0.740 | .478 |
| Етап * Вік | 0.195 | 2 | 0.097 | 0.099 | .905 |
| Стать * Вік | 0.335 | 1 | 0.335 | 0.341 | .560 |
| Етап * Стать * Вік | 3.064 | 2 | 1.532 | 1.561 | .212 |
| Residuals | 243.368 | 248 | 0.981 | | |

Note. Type III Sum of Squares

ANOVA – BI

| Cases | Sum of Squares | df | Mean Square | F | p |
|--------------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Етап | 5.259 | 2 | 2.629 | 2.389 | .094 |
| Стать | 0.177 | 1 | 0.177 | 0.161 | .689 |
| Вік | 0.455 | 1 | 0.455 | 0.414 | .521 |
| Етап * Стать | 3.651 | 2 | 1.825 | 1.659 | .192 |
| Етап * Вік | 4.722 | 2 | 2.361 | 2.145 | .119 |
| Стать * Вік | 8.349 | 1 | 8.349 | 7.587 | .006 |
| Етап * Стать * Вік | 3.886 | 2 | 1.943 | 1.766 | .173 |
| Residuals | 272.911 | 248 | 1.100 | | |

Note. Type III Sum of Squares

ANOVA – Г1

| Cases | Sum of Squares | df | Mean Square | F | p |
|--------------------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Етап | 6.898 | 2 | 3.449 | 3.918 | .021 |
| ТОС | 1.299 | 1 | 1.299 | 1.476 | .226 |
| Стать | 0.422 | 1 | 0.422 | 0.479 | .489 |
| Вік | 0.590 | 1 | 0.590 | 0.671 | .414 |
| Етап * ТОС | 4.051 | 2 | 2.025 | 2.301 | .102 |
| Етап * Стать | 0.976 | 2 | 0.488 | 0.554 | .575 |
| ТОС * Стать | 3.657 | 1 | 3.657 | 4.155 | .043 |
| Етап * Вік | 1.362 | 2 | 0.681 | 0.774 | .462 |
| ТОС * Вік | 1.181 | 1 | 1.181 | 1.342 | .248 |
| Стать * Вік | 3.602 | 1 | 3.602 | 4.092 | .044 |
| Етап * ТОС * Стать | 1.241 | 2 | 0.620 | 0.705 | .495 |
| Етап * ТОС * Вік | 2.384 | 2 | 1.192 | 1.354 | .260 |
| Етап * Стать * Вік | 2.236 | 2 | 1.118 | 1.270 | .283 |
| ТОС * Стать * Вік | 0.261 | 1 | 0.261 | 0.296 | .587 |
| Етап * ТОС * Стать * Вік | 0.464 | 2 | 0.232 | 0.264 | .769 |
| Residuals | 207.752 | 236 | 0.880 | | |

Note. Type III Sum of Squares

Додаток Г

Результати дисперсійного аналізу показників суб'єктивного благополуччя, екзистенційної сповненості та соціальних установок ІТ працівників, отриманих на різних етапах дослідження

ANOVA – ЕмД

| Cases | Sum of Squares | df | Mean Square | F | p |
|-----------------------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Мій вік | 0.460 | 1 | 0.460 | 0.487 | .486 |
| Моя стаття | 0.867 | 1 | 0.867 | 0.919 | .339 |
| Етап | 5.688 | 2 | 2.844 | 3.016 | .051 |
| Мій вік * Моя стаття | 3.314 | 1 | 3.314 | 3.514 | .062 |
| Мій вік * Етап | 1.401 | 2 | 0.700 | 0.743 | .477 |
| Моя стаття * Етап | 0.676 | 2 | 0.338 | 0.359 | .699 |
| Мій вік * Моя стаття * Етап | 9.682 | 2 | 4.841 | 5.133 | .007 |
| Residuals | 233.871 | 248 | 0.943 | | |

Note. Type III Sum of Squares

ANOVA – ЗЖ

| Cases | Sum of Squares | df | Mean Square | F | p |
|-----------------------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Мій вік | 0.007 | 1 | 0.007 | 0.005 | .943 |
| Моя стаття | 0.180 | 1 | 0.180 | 0.127 | .722 |
| Етап | 8.890 | 2 | 4.445 | 3.147 | .045 |
| Мій вік * Моя стаття | 3.381 | 1 | 3.381 | 2.393 | .123 |
| Мій вік * Етап | 3.742 | 2 | 1.871 | 1.324 | .268 |
| Моя стаття * Етап | 0.689 | 2 | 0.345 | 0.244 | .784 |
| Мій вік * Моя стаття * Етап | 5.471 | 2 | 2.736 | 1.937 | .146 |
| Residuals | 350.303 | 248 | 1.413 | | |

Note. Type III Sum of Squares

ANOVA – ЕкзС

| Cases | Sum of Squares | df | Mean Square | F | p |
|-----------------------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Мій вік | 0.007 | 1 | 0.007 | 0.028 | .866 |
| Моя стаття | 0.140 | 1 | 0.140 | 0.579 | .448 |
| Етап | 2.136 | 2 | 1.068 | 4.407 | .013 |
| Мій вік * Моя стаття | 0.003 | 1 | 0.003 | 0.013 | .910 |
| Мій вік * Етап | 0.093 | 2 | 0.047 | 0.192 | .825 |
| Моя стаття * Етап | 0.023 | 2 | 0.012 | 0.048 | .953 |
| Мій вік * Моя стаття * Етап | 1.103 | 2 | 0.552 | 2.277 | .105 |
| Residuals | 60.097 | 248 | 0.242 | | |

Note. Type III Sum of Squares

ANOVA – ВСМособ

| Cases | Sum of Squares | df | Mean Square | F | p |
|-----------------------------|----------------|-----|-------------|-------|--------|
| Мій вік | 0.003 | 1 | 0.003 | 0.005 | .945 |
| Моя стаття | 1.129 | 1 | 1.129 | 1.674 | .197 |
| Етап | 11.066 | 2 | 5.533 | 8.202 | < .001 |
| Мій вік * Моя стаття | 0.479 | 1 | 0.479 | 0.710 | .400 |
| Мій вік * Етап | 6.121 | 2 | 3.060 | 4.537 | .012 |
| Моя стаття * Етап | 1.150 | 2 | 0.575 | 0.852 | .428 |
| Мій вік * Моя стаття * Етап | 0.933 | 2 | 0.466 | 0.691 | .502 |
| Residuals | 167.293 | 248 | 0.675 | | |

Note. Type III Sum of Squares

ANOVA – BCMЗар

| Cases | Sum of Squares | df | Mean Square | F | p |
|-----------------------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Мій вік | 0.362 | 1 | 0.362 | 0.440 | .508 |
| Моя стаття | 0.518 | 1 | 0.518 | 0.631 | .428 |
| Етап | 8.839 | 2 | 4.419 | 5.378 | .005 |
| Мій вік * Моя стаття | 3.827 | 1 | 3.827 | 4.657 | .032 |
| Мій вік * Етап | 2.915 | 2 | 1.458 | 1.774 | .172 |
| Моя стаття * Етап | 1.682 | 2 | 0.841 | 1.023 | .361 |
| Мій вік * Моя стаття * Етап | 0.375 | 2 | 0.188 | 0.228 | .796 |
| Residuals | 203.804 | 248 | 0.822 | | |

Note. Type III Sum of Squares

ANOVA – BCF

| Cases | Sum of Squares | df | Mean Square | F | p |
|-----------------------------|----------------|-----|-------------|--------|--------|
| Мій вік | 2.399 | 1 | 2.399 | 2.837 | .093 |
| Моя стаття | 0.241 | 1 | 0.241 | 0.286 | .594 |
| Етап | 19.964 | 2 | 9.982 | 11.806 | < .001 |
| Мій вік * Моя стаття | 3.356 | 1 | 3.356 | 3.969 | .047 |
| Мій вік * Етап | 1.724 | 2 | 0.862 | 1.019 | .362 |
| Моя стаття * Етап | 4.072 | 2 | 2.036 | 2.408 | .092 |
| Мій вік * Моя стаття * Етап | 1.122 | 2 | 0.561 | 0.664 | .516 |
| Residuals | 209.685 | 248 | 0.846 | | |

Note. Type III Sum of Squares

ANOVA – BK

| Cases | Sum of Squares | df | Mean Square | F | p |
|-----------------------------|----------------|-----|-------------|--------|--------|
| Мій вік | 0.289 | 1 | 0.289 | 0.258 | .612 |
| Моя стаття | 38.709 | 1 | 38.709 | 34.602 | < .001 |
| Етап | 4.443 | 2 | 2.221 | 1.986 | .139 |
| Мій вік * Моя стаття | 0.028 | 1 | 0.028 | 0.025 | .875 |
| Мій вік * Етап | 4.104 | 2 | 2.052 | 1.834 | .162 |
| Моя стаття * Етап | 0.065 | 2 | 0.032 | 0.029 | .972 |
| Мій вік * Моя стаття * Етап | 3.885 | 2 | 1.942 | 1.736 | .178 |
| Residuals | 277.435 | 248 | 1.119 | | |

Note. Type III Sum of Squares

ANOVA – GK

| Cases | Sum of Squares | df | Mean Square | F | p |
|-----------------------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Мій вік | 0.204 | 1 | 0.204 | 0.208 | .649 |
| Моя стаття | 0.072 | 1 | 0.072 | 0.073 | .787 |
| Етап | 1.907 | 2 | 0.953 | 0.971 | .380 |
| Мій вік * Моя стаття | 0.335 | 1 | 0.335 | 0.341 | .560 |
| Мій вік * Етап | 0.195 | 2 | 0.097 | 0.099 | .905 |
| Моя стаття * Етап | 1.453 | 2 | 0.726 | 0.740 | .478 |
| Мій вік * Моя стаття * Етап | 3.064 | 2 | 1.532 | 1.561 | .212 |
| Residuals | 243.368 | 248 | 0.981 | | |

Note. Type III Sum of Squares

ANOVA – ВІ

| Cases | Sum of Squares | df | Mean Square | F | p |
|-----------------------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Мій вік | 0.455 | 1 | 0.455 | 0.414 | .521 |
| Моя стаття | 0.177 | 1 | 0.177 | 0.161 | .689 |
| Етап | 5.259 | 2 | 2.629 | 2.389 | .094 |
| Мій вік * Моя стаття | 8.349 | 1 | 8.349 | 7.587 | .006 |
| Мій вік * Етап | 4.722 | 2 | 2.361 | 2.145 | .119 |
| Моя стаття * Етап | 3.651 | 2 | 1.825 | 1.659 | .192 |
| Мій вік * Моя стаття * Етап | 3.886 | 2 | 1.943 | 1.766 | .173 |
| Residuals | 272.911 | 248 | 1.100 | | |

Note. Type III Sum of Squares

ANOVA – ПІ

| Cases | Sum of Squares | df | Mean Square | F | p |
|-----------------------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Мій вік | 0.378 | 1 | 0.378 | 0.418 | .519 |
| Моя стаття | 0.018 | 1 | 0.018 | 0.019 | .889 |
| Етап | 4.740 | 2 | 2.370 | 2.622 | .075 |
| Мій вік * Моя стаття | 2.690 | 1 | 2.690 | 2.975 | .086 |
| Мій вік * Етап | 0.277 | 2 | 0.138 | 0.153 | .858 |
| Моя стаття * Етап | 0.363 | 2 | 0.181 | 0.201 | .818 |
| Мій вік * Моя стаття * Етап | 2.820 | 2 | 1.410 | 1.560 | .212 |
| Residuals | 224.187 | 248 | 0.904 | | |

Note. Type III Sum of Squares



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені В. Н. КАРАЗИНА

61022, м. Харків, майдан Свободи, 4, факс +380 057 705-02-41,
 тел. +38 057 705-12-47, +38 057 707-52-31, E-mail: *univer@karazin.ua*

№ _____
 На № _____

АКТ

впровадження результатів наукового дослідження

Даним актом підтверджується впровадження результатів дисертаційної роботи Холманової Вікторії Володимирівни за темою «Психологічні чинники суб'єктивного благополуччя працівників в ІТ компаніях з різним типом організаційної структури» на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 053 Психологія.

Основні результати дисертаційної роботи Холманової В.В. розглядалися на засіданнях кафедри та методологічному семінарі з питань вивчення психологічних чинників суб'єктивного благополуччя працівників в умовах війни, на якому підтверджено що використання основних положень дисертаційної роботи в навчальному процесі сприяє підвищенню якості підготовки здобувачів вищої освіти в галузі знань 053 Соціальні та поведінкові науки. Результати визнані корисними та впроваджені у навчальний процес факультетом психології Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна на постійній основі у вигляді лекційних та практичних занять у рамках викладання навчальних дисциплін «Психологія благополуччя» та «Феноменологія психологічного благополуччя». Визнані можливості використання результатів дисертаційного дослідження у практичній роботі психологів та HR-спеціалістів щодо підтримки психологічного благополуччя працівників в умовах війни.

Термін впровадження: 2024 – 2025 навч. р., вересень – грудень 2025 р.

Проректор з науково-педагогічної роботи _____ Антон ПАНТЕЛЕЙМОНОВ





АКТ

впровадження результатів наукового дослідження

Даним актом підтверджується впровадження результатів дисертаційної роботи Холманової Вікторії Володимирівни за темою «Психологічні чинники суб'єктивного благополуччя працівників в ІТ компаніях з різним типом організаційної структури» на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 053 Психологія.

У межах упровадження результатів дослідження створено робочу програму навчальної дисципліни «Суб'єктивне благополуччя працівників ІТ компаній», яку впроваджено у консалтинго-тренінговій компанії «Е5» для підвищення кваліфікації HR-менеджерів, HR-партнерів, керівників проєктів та програм, керівників продуктів і бізнес-аналітиків.

Програма спрямована на формування у слухачів системного розуміння чинників суб'єктивного благополуччя працівників ІТ-компаній, розвитку практичних навичок оцінювання стану благополуччя персоналу, а також використання управлінських та організаційних інструментів для його підтримки й підвищення в умовах різних типів організаційних структур.

У програмі дисципліни розглядається проблема суб'єктивного благополуччя в контексті ІТ-індустрії, його емоційні та когнітивні компоненти, а також особливості професійної діяльності в ІТ-сфері. Особливу увагу приділено ролі організаційної культури, типам культурних орієнтацій та їх зв'язку з психологічним станом працівників.

Термін упровадження програми: січень – травень 2025 року.

Реалізація програми сприяла підвищенню професійної обізнаності фахівців та практичному використанню результатів дисертаційного дослідження в діяльності ІТ-компаній.

Керуючий партнер
28 травня 2025 року
<https://e5.ua/uk/>

Олексій Шебанов

Онлайн сервіс створення та перевірки кваліфікованого та удосконаленого електронного підпису

ПРОТОКОЛ

створення та перевірки кваліфікованого та удосконаленого електронного підпису

Дата та час: 15:00:16 23.03.2026

Назва файлу з підписом: Kholmanova_diss.pdf.asice

Розмір файлу з підписом: 7.4 МБ

Перевірені файли:

Назва файлу без підпису: Kholmanova_diss.pdf

Розмір файлу без підпису: 7.9 МБ

Результат перевірки підпису: Підпис створено та перевірено успішно. Цілісність даних підтверджено

Підписувач: Холманова Вікторія Володимирівна

П.І.Б.: Холманова Вікторія Володимирівна

Країна: Україна

РНОКПП: 2863600946

Час підпису (підтверджено кваліфікованою позначкою часу для підпису від Надавача): 16:00:11 23.03.2026

Сертифікат виданий: "Дія". Кваліфікований надавач електронних довірчих послуг

Серійний номер: 514B5C86A1E5DA1104000000F17A3600BC8C7C05

Тип носія особистого ключа: ЗНКІ криптомодуль ІІТ Гряда-301

Алгоритм підпису: ДСТУ 4145

Тип підпису: Кваліфікований

Тип контейнера: Підпис та дані в архіві (розширений) (ASiC-E)

Формат підпису: З повними даними для перевірки (XAdES-B-LT)

Сертифікат: Кваліфікований

Версія від: 2026.03.12 13:00