

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В.Н. КАРАЗІНА
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: «Особливості суб'єктивного професійного добробуту ІТ-спеціалістів у
контексті майндфулнесу»

Студентки 2 курсу групи ЗПС-61
другого (магістерського) рівня вищої освіти
освітньо-професійної програми «Психологія»
за спеціальністю 053 – ПСИХОЛОГІЯ
Олесі КОВАЛЬОВОЇ

Керівник – кандидат психологічних наук,
доцент ЗВО
Павло СЕВОСТ'ЯНОВ

Чотирьохрівнева шкала оцінювання _____
Кількість балів: _____

Члени комісії _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

(підпис) (прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ СУБ'ЄКТИВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО ДОБРОБУТУ ТА МАЙНДФУЛНЕСУ.....	6
1.1. Теоретичні підходи до розуміння суб'єктивного професійного добробуту та його структурних компонентів.....	6
1.2. Сутність майндфулнесу як психологічного ресурсу.....	12
1.3. Сучасні дослідження зв'язку майндфулнеса та показників професійного добробуту.....	16
Висновки до розділу I.....	19
РОЗДІЛ II. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СУБ'ЄКТИВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО ДОБРОБУТУ ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ У ЗВ'ЯЗКУ З РІВНЕМ МАЙНДФУЛНЕСУ.....	20
2.1. Мета, гіпотеза та завдання дослідження.....	20
2.2. Соціально-демографічні та професійні характеристики вибірки.....	20
2.3. Психодіагностичні інструменти дослідження.....	21
Висновки до розділу II.....	24
РОЗДІЛ III. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ТА ЗВ'ЯЗКІВ МАЙНДФУЛНЕСУ Й СУБ'ЄКТИВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО ДОБРОБУТУ ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ.....	25
3.1. Дослідження рівнів вираженості майндфулнесу серед ІТ-спеціалістів.....	25
3.2. Дослідження рівнів вираженості суб'єктивного професійного добробуту серед ІТ-спеціалістів.....	28
3.3. Кореляційний аналіз взаємозв'язків між компонентами майндфулнесу та суб'єктивного професійного добробуту ІТ-спеціалістів.....	35
3.4. Виявлення профілів організації майндфулнесу серед ІТ-спеціалістів.....	38
3.5. Порівняльний аналіз показників професійного добробуту в групах з різними профілями майндфулнесу.....	41
Висновки до розділу III.....	46
ВИСНОВКИ.....	48
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	51
ДОДАТКИ.....	59

ВСТУП

Актуальність та проблематика. Сучасні умови праці в ІТ-сфері супроводжуються високими когнітивними та емоційними навантаженнями, що призводить до зростання рівнів емоційного вигорання, трудового вигорання, зниження задоволеності та залученості в роботу серед фахівців. Це знижує суб'єктивний професійний добробут (СПД) фахівців і погіршує якість їхньої роботи. Водночас майндфулнес є науково обґрунтованим способом регуляції стресу і показує потенціал для підтримки СПД, але саме в ІТ-контексті ці зв'язки досліджені недостатньо, особливо в Україні. Враховуючи, що психічне здоров'я працівників впливає на продуктивність та інноваційність компаній, вивчення ролі майндфулнесу у збереженні професійного добробуту ІТ-спеціалістів є своєчасним і соціально значущим.

На сьогоднішній момент проблема активно досліджується (М.Монтес, Ю.Хюлшегер, Т.Ломас, Д.Гуд, Б.Бернардес, Б.Пахоль, Я.Каплуненко та В.Кучина), однак через брак досліджень саме в ІТ-секторі, відсутність українських вибірок та появу нових цифрових стресорів дистанційної й гібридної праці вона все ще потребує подальшого глибокого аналізу.

Мета: визначити особливості суб'єктивного професійного добробуту в контексті майндфулнесу.

Об'єкт: суб'єктивний професійний добробут особистості.

Предмет: суб'єктивний професійний добробут ІТ-спеціалістів в контексті майндфулнесу.

Завдання:

1. Теоретично проаналізувати поняття суб'єктивного професійного добробуту та майндфулнесу, а також їхній зв'язок на основі даних сучасних досліджень.
2. Дослідити виразність майндфулнесу серед ІТ-спеціалістів; виявити профілі організації майндфулнесу в цій професійній групі.
3. Виявити рівень суб'єктивного професійного добробуту, зокрема показники залученості в роботу, задоволеності роботою, емоційного вигорання та трудового вигорання.

4. У процесі порівняльного аналізу визначити особливості суб'єктивного професійного добробуту ІТ-спеціалістів із різними профілями майндфулнесу.

Гіпотеза дослідження полягає в тому, що серед ІТ-спеціалістів можна виокремити відмінні профілі організації майндфулнесу, і носії цих профілів суттєво відрізнятимуться за показниками суб'єктивного професійного добробуту. Відповідно до цього, фахівці з високим рівнем усвідомленості демонструватимуть вищу залученість і задоволеність роботою, а також нижчий рівень емоційного вигорання і трудоголізму порівняно з колегами, які мають помірні або низькі показники майндфулнесу.

Методи:

Для вивчення рівня майндфулнесу серед ІТ-спеціалістів у дослідженні планується використання П'ятифакторного опитувальника майндфулнесу (ПОМ-15) в адаптації Я. Каплуненко та В. Кучиної [7].

Для оцінки залученості в професійну діяльність буде застосовано Утрехтську шкалу залученості в роботу (В. Шауфелі та А. Бейкера) [8].

Для вимірювання задоволеності роботою буде використано Опитувальник задоволеності роботою (Н. Гура, О. Вельдбрехт) [6].

Для дослідження рівня трудоголізму передбачено застосування скороченої форми Голландської шкали трудової залежності (В. Шауфелі, Т. Таріс) [8].

Для вивчення професійного вигорання буде використано Методику діагностики професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон) [31].

Орієнтовні методи статистичної обробки даних:

Описові статистики — для аналізу рівнів виразності показників майндфулнесу та суб'єктивного професійного добробуту (залученості, задоволеності, вигорання, трудоголізму).

Кореляційний аналіз — для дослідження зв'язків між рівнем майндфулнесу та компонентами професійного добробуту.

Кластерний аналіз (метод k-середніх) — для виявлення профілів (типів) майндфулнесу серед ІТ-спеціалістів.

Порівняльний аналіз — для зіставлення показників суб'єктивного професійного добробуту між виявленими профілями майндфулнесу.

Орієнтовна вибірка — ІТ-спеціалісти, що працюють у таких напрямках, як: розробка програмного забезпечення, тестування, аналітика, дизайн інтерфейсів, управління проектами. До дослідження планується залучити приблизно 100-150 респондентів віком від 20 до 50 років із професійним стажем не менше одного року.

Очікувана практична значущість. Дослідження окреслить типові профілі майндфулнесу українських ІТ-фахівців і покаже, які компоненти їхнього професійного добробуту потребують підтримки. Це надасть HR-відділам і корпоративним психологам основу для програм профілактики вигорання, підвищення залученості та стримування трудоголізму, допоможе компаніям коригувати формати майндфулнес-тренінгів, а самим спеціалістам дозволить обрати ефективні стратегії саморегуляції.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ СУБ'ЄКТИВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО ДОБРОБУТУ ТА МАЙНДФУЛНЕСУ

1.1. Теоретичні підходи до розуміння суб'єктивного професійного добробуту та його структурних компонентів

Суб'єктивний професійний добробут (благополуччя) (СПД) — це складне, багатовимірне явище, яке відображає особисте ставлення працівника до своєї роботи: наскільки вона приносить задоволення, має сенс, відповідає очікуванням і сприяє особистісному зростанню. Це глибоке усвідомлення того, що діяльність людини важлива, а умови — прийнятні для розвитку. Щоб краще зрозуміти СПД, потрібно звернутися до більш загального поняття — суб'єктивного благополуччя. Ще у 1984 році Ед Дінер визначив його як поєднання емоційних переживань і загального задоволення життям [\[20\]](#). Або ж до поняття психологічного благополуччя, яке є цілою системою наших почуттів, думок і дій. Воно проявляється в умінні бути самостійним, керувати життям, зростати, підтримувати добрі стосунки, ставити цілі й приймати себе. Також, дуже важливим є їх поєднання, а не сила кожної складової окремо [\[5\]](#).

Під час роботи над темою нами було виявлено, що в контексті професійної діяльності благополуччя часто пов'язується з почуттям залученості, значущості та внутрішньої реалізації. Тобто, важливо відчувати, що робота резонує з власними цінностями. У цьому сенсі СПД охоплює емоційне сприйняття роботи, раціональну оцінку умов, сенс, який людина вкладає у свою професію, а також баланс між особистим і професійним життям. Баккер і Орлеманс звертають увагу, що СПД складається з позитивних станів (як задоволеність), так й з негативних, таких як вигорання чи надмірне захоплення роботою (трудоголізм) [\[13\]](#).

У сфері інформаційних технологій питання професійного добробуту набуває особливої ваги. Робота в ІТ часто пов'язана з великим обсягом інформації, необхідністю швидко адаптуватися до змін, нестандартним робочим графіком і, нерідко, дистанційним форматом. Такі умови можуть спричиняти емоційне виснаження, втрату мотивації або навіть відчуття відстороненості від своєї справи.

Усе це створює нагальну потребу глибше дослідити, як саме ІТ-спеціалісти сприймають свою професійну діяльність і що впливає на їхнє психологічне самопочуття.

Від професійного добробуту значною мірою залежить, наскільки працівник залучений до процесу, наскільки він продуктивний і чи відчуває внутрішню стабільність. Щоб зрозуміти це явище в усій його повноті, потрібен комплексний підхід: треба враховувати як класичні уявлення про професійне благополуччя, так і сучасні психологічні теорії, які краще відповідають реаліям сучасного ринку праці.

Історично наукові підходи до теми благополуччя розвивалися на основі філософських роздумів про щастя та задоволення. Загалом ці концепції поділяються на два напрями: гедонічний і евдемоністичний.

Гедонічна точка зору зосереджується на емоціях — людина щаслива тоді, коли отримує задоволення й уникає страждань. Один із найвідоміших представників цього підходу, Ед Дінер, виокремлював три складові суб'єктивного благополуччя: часті позитивні емоції, рідкісні негативні емоції та високу оцінку задоволеності життям. Якщо перенести це на сферу роботи, то можна говорити про задоволеність своєю посадою, приємні емоції від виконання обов'язків і загальне позитивне ставлення до власної кар'єри [20].

Евдемоністичний підхід, навпаки, менше уваги приділяє приємним емоціям, а більше — сенсу життя, розвитку й особистісному зростанню. Керол Ріфф, дослідниця цього напрямку, запропонувала модель психологічного благополуччя, де важливими є такі речі, як автономія, цілеспрямованість, здатність до особистісного розвитку, самоприйняття та налагоджені взаємини з іншими людьми. В її розумінні справжнє благополуччя — це рух вперед, зростання і здатність долати життєві виклики [37].

Крім цього, значний внесок у розвиток евдемоністичної концепції зробив К. Л. М. Кіз, який запропонував модель ментального здоров'я, що включає емоційне, психологічне та соціальне благополуччя. Цей підхід підкреслює важливість інтеграції особистісного розвитку, соціальної реалізації та позитивного афекту як компонентів здорової, функціональної особистості [25].

У контексті професійної діяльності гедонічний підхід дозволяє оцінити рівень задоволеності роботою та емоційний фон діяльності, а евдемоністичний — виявити глибинні смисли, мотивацію до розвитку, ступінь самореалізації працівника. Для IT-сфери, де праця часто вимагає високого ступеня самостійності, творчості та довготривалого когнітивного зосередження, евдемоністичний підхід має особливу цінність, адже підкреслює важливість сенсу та внутрішньої мотивації у підтриманні професійного добробуту.

Таким чином, обидва підходи — гедонічний і евдемоністичний — є важливими для цілісного розуміння СПД. У поєднанні вони дозволяють досліджувати як поверхневі емоційні реакції працівника, так і глибинні особистісні орієнтири, що забезпечують стійкість до стресів, мотивацію та ефективну самореалізацію в професійній сфері [9].

Із розвитком позитивної психології виникли нові моделі суб'єктивного благополуччя, які інтегрують елементи як гедонічного, так і евдемоністичного підходів. До таких моделей належать PERMA-модель М. Селігмана, шестивимірна модель психологічного благополуччя К. Ріфф, а також модель ментального здоров'я К. Кіза.

PERMA-модель, запропонована Мартіном Селігманом, передбачає п'ять основних компонентів суб'єктивного благополуччя: позитивні емоції, залученість, позитивні стосунки, наявність сенсу та досягнення. Кожен з компонентів функціонує як незалежна складова добробуту та їхня взаємодія забезпечує цілісне відчуття життєвої та професійної задоволеності [39]. У професійному контексті ці компоненти реалізуються, зокрема, через емоційне підкріплення результатів праці, глибоку концентрацію в роботі, ефективні командні взаємодії, відчуття цілеспрямованості та успішної реалізації поставлених завдань.

Модель К. Ріфф, про яку вже йшлося вище, може також розглядатися як мультикомпонентна, оскільки включає шість вимірів психологічного благополуччя: автономію, екологічне опанування, особистісне зростання, позитивні міжособистісні стосунки, цілеспрямованість і самоприйняття. Вона була емпірично підтверджена в

багатьох країнах і дозволяє комплексно оцінити як внутрішні ресурси особистості, так і зовнішні умови, в яких реалізується професійна діяльність [38].

К. Кіз запропонував модель ментального здоров'я, яка інтегрує три компоненти: емоційне благополуччя (наявність позитивних емоцій і задоволення життям), психологічне благополуччя (розвиток особистості, автономія, цілеспрямованість), соціальне благополуччя (інтеграція в соціум, відчуття приналежності, внесок у спільноту). Ця модель дозволяє оцінити суб'єктивне благополуччя як індивідуальний конструкт, що формує відчуття успішності у професійному житті [25].

Усі згадані вище моделі мають реальну практичну користь, коли мова йде про дослідження професійного благополуччя фахівців в ІТ. Вони дають змогу оцінити найрізноманітніші його сторони — від емоційного стану до таких важливих аспектів, як рівень залученості в роботу, наявність соціальної підтримки або відчуття сенсу у своїй діяльності.

Щоб краще зрозуміти, як саме середовище на роботі впливає на психологічний стан працівників у сфері інформаційних технологій, варто розглянути кілька ключових теоретичних підходів. Насамперед це теорія характеристик роботи Хекмана і Олдема, а також модель вимог і ресурсів роботи (JD-R), запропонована Бейкером і Демеруті. Обидві моделі дозволяють подивитися на суб'єктивний професійний добробут (СПД) з позиції особистих відчуттів, а також через призму організаційної структури праці.

Згідно з теорією Хекмана та Олдема, на мотивацію і задоволення від роботи впливають п'ять ключових характеристик: різноманітність навичок, цілісність і значущість завдань, рівень автономії та наявність зворотного зв'язку. Ці чинники формують у працівника почуття змістовності роботи, відповідальності за результат та розуміння власної ефективності. Все це разом забезпечує високу залученість, а отже, і загальне благополуччя. В ІТ-сфері, де працівники часто виконують складні завдання з великим ступенем самостійності, ця модель особливо добре пояснює, чому зміст самої роботи настільки впливає на психологічний стан людини [16].

Інша важлива модель — JD-R, — ґрунтується на ідеї, що будь-яка професія має свої особливі вимоги (наприклад, інтенсивне мислення, постійні дедлайни, інформаційне перенавантаження) і водночас певні ресурси (можливість саморозвитку, підтримка колег або керівництва, гнучкість графіка). Співвідношення цих вимог і ресурсів визначає, чи буде людина емоційно вигорати, чи навпаки — залишатиметься вмотивованою та залученою. У випадку ІТ-галузі, де навантаження зазвичай значне, саме ресурси — включно з такими особистісними, як майндфулнес — можуть відігравати роль своєрідного буфера, допомагаючи зберігати стабільність і психоемоційне здоров'я [12].

У дослідженні майндфулнес розглядається як один із важливих особистісних ресурсів у межах JD-R моделі. Він сприяє регуляції емоцій, зниженню реактивності на стресори, підвищенню емоційної гнучкості, а отже — зменшенню вигорання та підвищенню задоволеності роботою. За даними У. Хюльшегера з колегами, майндфулнес у робочому контексті позитивно пов'язаний з більшою концентрацією на завданні, меншою кількістю конфліктів і загальним підвищенням емоційного добробуту [23,26].

Таким чином, обидві теоретичні моделі — і модель Хекмана та Олдема, і JD-R — дають цілісне розуміння механізмів формування СПД. Перша акцентує на змісті роботи, тоді як друга — на динаміці балансу між вимогами та ресурсами. Застосування ідей цих моделей у дослідженні ІТ-професіоналів може пояснити індивідуальні відмінності в рівні благополуччя та сформувані основу для розробки ефективних інтервенцій.

Коли ми досліджуємо професійний добробут ІТ-фахівців, важливо враховувати зовнішні умови праці і чинники, які впливають на емоційний стан, мотивацію та взаємодію з колегами. Тому доцільно звернутися до організаційно-психологічних теорій, які пояснюють, як внутрішні переживання людини пов'язані з тим, що відбувається на роботі. Зокрема, мова йде про теорію афективних подій та теорію самовизначення, які допомагають краще зрозуміти, що саме лежить в основі суб'єктивного професійного добробуту.

Теорія афективних подій, запропонована Вейсом і Кропанзано, стверджує, що настрої працівника формується під впливом щоденних, дрібних подій. Це можуть бути позитивні моменти — похвала від керівництва, підтримка з боку колег, — так і негативні, наприклад, сварка в команді або несподівана зміна умов праці. Усе це залишає емоційний слід, який із часом впливає на ставлення людини до роботи, рівень її залученості та задоволеності. В ІТ-сфері, де навантаження високе, вимоги змінюються швидко, а комунікація відбувається часто в інтенсивному ритмі, такі емоційні тригери мають особливу вагу [47]. Як зауважує Н.Волинець, емоції, які ми відчуваємо у професійному середовищі, можуть мати не менше значення, ніж сам зміст виконуваних завдань [3].

Інший важливий підхід — теорія самовизначення, розроблена Е.Десі та Р.Раяном. Вона зосереджується на тому, що внутрішня мотивація є основою для психологічного здоров'я. Людині потрібно відчувати, що вона сама контролює свої дії (автономія), що вона здатна ефективно виконувати свою роботу (компетентність), і що вона має зв'язок з іншими (приналежність до колективу). Якщо ці три базові потреби задоволені — працівник, як правило, відчувається краще, має більше енергії та внутрішнього ресурсу [32,36]. У дослідженнях О.Вартанової та О.Войтенко також підкреслюється, що ці потреби напряму пов'язані з емоційною стійкістю, рівнем мотивації та загальним ставленням до праці [1,2,4].

Особливо важливо враховувати цю теорію саме в ІТ-контексті. Тут працівники часто мають широку автономію, постійно навчаються і працюють у командах, де важливе налагоджене спілкування. Тож ті, хто відчуває, що ці потреби реалізуються, зазвичай демонструють кращу саморегуляцію, вищу психологічну стійкість і глибший рівень майндфулнесу [14]. Теорія самовизначення добре узгоджується з JD-R моделлю, оскільки допомагає пояснити, як саме активуються внутрішні ресурси працівника у відповідь на зовнішні вимоги.

Однією з найсистемніших концепцій є інтегративна модель СПД, запропонована українським дослідником Борисом Пахолом. Він виокремлює три ключові рівні СПД: індивідуальний, професійно-особистісний та організаційно-контекстуальний. Індивідуальний рівень охоплює емоційне та

когнітивне самопочуття, задоволеність життям і внутрішню мотивацію. Професійно-особистісний — включає залученість у працю, відчуття досягнень, професійну ідентичність. Організаційно-контекстуальний — пов'язаний із зовнішніми умовами, такими як соціальна підтримка, справедливість, можливості розвитку та економічне забезпечення. Такий підхід дозволяє комплексно розглядати СПД як динамічну систему, що формується у взаємодії внутрішніх і зовнішніх чинників [10].

Окрему увагу в межах структурного аналізу СПД заслуговує модель суб'єктивного професійного благополуччя, запропонована Арнольдом Бейкером та колегами, яка базується на виділенні чотирьох основних компонентів: залученості в роботу, задоволеності роботою, професійного вигорання та трудоголізму. Такий підхід дає змогу комплексно оцінити ресурси, ризики професійної діяльності, враховуючи як позитивні (залученість, задоволення) так і негативні (вигорання, трудоголізм) аспекти. Ця модель дозволяє розглядати СПД як динамічну систему з ознаками розвитку та реалізації, так і потенційні загрози для психічного здоров'я працівника. Це особливо актуально в ІТ-контексті, де когнітивні та емоційні перевантаження є звичним явищем, і саме емоційне реагування на робочі виклики визначає тривалість та якість професійної адаптації [13].

1.2. Сутність майндфулнесу як психологічного ресурсу

Майндфулнес (усвідомлена присутність) упродовж останніх десятиліть перетворився з елемента буддійської медитативної традиції на науково обґрунтований психологічний феномен, що привертає дедалі більше уваги дослідників, особливо в контексті підтримки психологічного благополуччя та стресостійкості у професійній сфері [43]. У загальному сенсі майндфулнес означає цілеспрямовану увагу до поточного моменту, прийняття досвіду таким, яким він є, без автоматичних реакцій та оцінювання [24,40]. Такий підхід до власного досвіду дозволяє зменшити вплив деструктивних емоцій, покращити емоційну регуляцію та сприяє загальному психічному здоров'ю.

Засновником сучасного наукового підходу до майндфулнесу вважається Джон Кабат-Зінн, який у 1979 році започаткував програму зниження стресу на основі майндфулнесу (Mindfulness-Based Stress Reduction, MBSR). Її застосування починалося у медичному контексті для допомоги пацієнтам із хронічними захворюваннями, однак з часом вона набула поширення і в психологічній практиці, а пізніше — в організаційному середовищі [41].

У визначенні Кабат-Зінна, майндфулнес — це «усвідомлення, що виникає в результаті навмисного фокусування уваги на поточному моменті з прийняттям і без осуду» [24]. Цей підхід акцентує не стільки на технічних аспектах медитації, скільки на якості свідомої присутності, яка формується у повсякденному досвіді через уважність, відкритість і прийняття.

Подальший розвиток концепції був здійснений у працях Кірка Брауна та Річарда Райана, які описували майндфулнес як феномен саморефлексивної уваги, що дозволяє особистості не діяти на автоматі, а усвідомлювати свої внутрішні та зовнішні переживання, регулюючи емоційні реакції. На їхню думку, майндфулнес виконує регуляторну функцію, дозволяючи людині залишатися зосередженою, знижувати рівень тривожності, та ухвалювати більш свідомі рішення [17].

У своїй роботі Р. Баер запропонував модель майндфулнесу, яка складається з п'яти основних компонентів. Саме ця модель згодом стала основою для створення опитувальника FFMQ (Five Facet Mindfulness Questionnaire) — одного з найвідоміших інструментів для оцінки рівня усвідомленості. Ці п'ять складників охоплюють ключові аспекти того, як людина ставиться до свого внутрішнього досвіду та як поводить себе в повсякденному житті [11].

1. Спостереження за досвідом. Це здатність звертати увагу на те, що відбувається як всередині себе, так і навколо. Людина, в якій розвинений цей компонент, помічає свої емоції, думки, фізичні відчуття, звуки та запахи — і робить це зосереджено, без бажання щось витіснити чи проігнорувати.

2. Опис переживань. Йдеться про вміння назвати словами те, що людина відчуває чи переживає. Така здатність допомагає краще зрозуміти себе, розпізнати власні емоційні реакції, що, своєю чергою, пов'язано з емоційним інтелектом.

3. Свідоме діяння. Цей компонент стосується того, наскільки людина залучена до того, що робить у конкретний момент. Іншими словами — чи діє вона автоматично, чи дійсно присутня в моменті. Особи з високим рівнем розвитку даної навички здатні утримувати фокус уваги на поточному завданні, не допускаючи відволікання на минулий досвід чи майбутні турботи.

4. Неосудливість. Тут мається на увазі здатність не засуджувати себе за те, що ти відчуваєш. Замість критики та самозвинувачення — прийняття й розуміння. Такий підхід знижує тривожність і допомагає зберігати внутрішній баланс.

5. Нереагування. Людина з цією навичкою не зливається зі своїми думками чи емоціями, не діє імпульсивно. Вона здатна спостерігати свій внутрішній стан не потрапляючи під його вплив. Саме це є основою ефективної саморегуляції.

У 2023 році Я. Каплуненко та В. Кучина провели адаптацію скороченої версії П'ятифакторного опитувальника майндфулнесу, відомого як ПОМ-15. У процесі адаптації вони врахували мовні й культурні особливості українського контексту, а також провели перевірку надійності й валідності інструменту. Результати дослідження показали, що опитувальник добре працює в умовах української вибірки, зокрема й серед IT-фахівців [7]. Це означає, що він може стати корисним інструментом для оцінки рівня майндфулнесу в нашій професійній спільноті.

Сьогодні майндфулнес розглядається як реальний психологічний ресурс. Його значення підкреслюється і в позитивній психології, і в сучасній психотерапевтичній практиці [42,48]. Майндфулнес допомагає людині краще справлятися зі щоденними викликами, знижує рівень стресу, сприяє емоційному балансу та загальному психічному здоров'ю. Вміння залишатися уважним і спокійним у складних ситуаціях дозволяє швидше адаптуватися до змін і приймати більш зважені рішення [21,49].

У сучасних дослідженнях майндфулнес розглядається як важливий внутрішній ресурс, який допомагає справлятися зі складною або надмірно інтенсивною роботою. Якщо працівник здатен зосереджуватись на поточному моменті, не знецінювати себе та не занурюватися в негативні емоції, це допомагає йому

уникнути емоційного вигорання. У результаті він краще тримає фокус, більше задоволений роботою та загалом демонструє вищу психологічну стійкість [\[29,45\]](#).

Емпіричні дані підтверджують, що працівники, які мають високий рівень майндфулнесу, зазвичай краще справляються зі стресовими факторами, демонструють підвищену працездатність, стабільнішу мотивацію до професійної діяльності та позитивніше сприймають власне робоче середовище. Вони схильні до ефективнішої емоційної регуляції, що знижує ризики конфліктів і сприяє конструктивній взаємодії з колегами. Крім того, майндфулнес асоціюється зі зниженням наміру залишити місце роботи, оскільки створює передумови для більш гармонійного сприйняття професійного досвіду та внутрішньої задоволеності [\[15,28,29\]](#).

Особливо важливо те, що майндфулнес не є фіксованою рисою особистості. Це навичка, яка може формуватися й удосконалюватися в процесі спеціального тренування, зокрема в межах програм на кшталт MBSR чи MBCT, а також через короткочасні корпоративні інтервенції, орієнтовані на усвідомленість. Результати досліджень свідчать, що регулярна практика майндфулнесу сприяє зменшенню дистресу, покращенню емоційного клімату в колективі та загальному підвищенню якості життя працівників. Такі інтервенції позитивно впливають на командну взаємодію, знижують рівень тривожності й вигорання та підвищують готовність працівників до професійного розвитку [\[42,44\]](#).

У професійному контексті майндфулнес виступає механізмом підтримки суб'єктивного професійного добробуту (СПД), оскільки впливає на ключові його складники: емоційне благополуччя (зменшення негативного афекту, підвищення позитивного настрою), мотиваційна стабільність (через усвідомленість і концентрацію на змісті діяльності), зниження вигорання (завдяки формуванню емоційної дистанції до стресових подій), покращення взаємодії з колегами (через розвиток емпатії та відкритості).

Дані досліджень свідчать про тісний зв'язок між рівнем майндфулнесу та показниками СПД в ІТ-сфері, зокрема залученістю, задоволеністю та загальним

емоційним фоном. Це підтверджує важливість розгляду майндфулнесу як стратегічного психологічного ресурсу в системах підтримки працівників [23,30].

Отже, майндфулнес є багатовимірним психологічним ресурсом, що поєднує усвідомлену увагу, емоційну регуляцію, відкритість до досвіду та здатність до рефлексії. У професійному середовищі, зокрема в умовах високих когнітивних навантажень та швидких змін, характерних для ІТ-сфери, майндфулнес виступає чинником стійкості, що підтримує суб'єктивний професійний добробут, знижує деструктивні наслідки стресу та сприяє реалізації потенціалу особистості.

1.3. Сучасні дослідження зв'язку майндфулнеса та показників професійного добробуту

Останні десять років майндфулнес активно вивчається в емпіричних дослідженнях, і практично всі вони вказують на його тісний зв'язок із професійним добробутом. Дослідники виявили, що усвідомленість позитивно впливає на задоволеність роботою, рівень залученості, емоційну стійкість, а також допомагає зменшити прояви професійного вигорання. Наприклад, у метааналізі, проведеному Д.Гудом та його колегами, майндфулнес розглядається як ефективний засіб підтримки ментального здоров'я працівників, який водночас сприяє формуванню більш гнучкої, адаптивної поведінки в професійному середовищі [21].

Дослідження, які проводили Б.Бернардес і співавтори, ще раз підтвердили, що люди з високим рівнем усвідомленості значно рідше відчувають емоційне виснаження [15]. Це особливо важливо, враховуючи, що саме емоційне виснаження вважається одним із головних симптомів вигорання. Якщо людина здатна по-іншому ставитися до свого досвіду — без надмірної драматизації чи самозвинувачень, — вона легше справляється з тиском, краще тримає внутрішній баланс навіть під час складних періодів на роботі.

Крім того, згідно з дослідженнями Х.Вейса, майндфулнес позитивно впливає на здатність регулювати емоції. Працівники з розвиненою усвідомленістю краще справляються з такими станами, як роздратування, тривожність чи фрустрація [44]. Вони не намагаються позбутися цих емоцій або заглушити їх — натомість

спостерігають за ними з боку, не дозволяючи їм керувати поведінкою. Такий підхід допомагає зберігати спокій, уникати імпульсивних рішень і, як наслідок, будувати більш конструктивні стосунки з колегами та керівництвом.

Ще одним важливим наслідком високої усвідомленості є підвищення рівня загальної задоволеності працею. Люди, які діють свідомо, частіше звертають увагу на позитивні аспекти професійної діяльності, відчують більше сенсу в тому, що роблять, і краще усвідомлюють власні досягнення [13,46,50]. Усвідомлене ставлення дозволяє переорієнтувати фокус із зовнішніх джерел оцінки на внутрішні — такі як особистісний розвиток, реалізація цінностей, відчуття корисності.

У комплексі ці ефекти сприяють підвищенню мотивації до роботи, покращенню когнітивної концентрації та стійкішому збереженню професійної активності навіть в умовах навантаження (дослідження Дж. Хе) [22]. Працівники з високим рівнем майндфулнесу демонструють більшу гнучкість у реагуванні на складні або непередбачувані ситуації, зберігають здатність до прийняття зважених рішень і виявляють готовність до співпраці. Такий емоційно зрілий і регульований стиль функціонування значною мірою сприяє стабілізації психологічного клімату в організації та зменшенню ризиків вигорання серед персоналу.

Інші емпіричні дослідження також підтверджують позитивний вплив майндфулнесу на зниження ризику професійного вигорання, особливо у сферах діяльності, що пов'язані з підвищеним емоційним навантаженням та частою взаємодією з людьми. Зокрема, у роботі К.Міклітз було систематично проаналізовано результати численних досліджень щодо застосування майндфулнес-практик у професійному середовищі. Автори підкреслюють, що регулярне залучення до практик усвідомленості позитивно впливає на загальне психоемоційне самопочуття працівників, а також сприяє зменшенню симптомів емоційного виснаження [33].

Одним із ключових ефектів майндфулнесу є розвиток емоційної гнучкості — здатності адекватно розпізнавати, приймати й регулювати власні емоційні стани залежно від ситуації. Працівники, які практикують усвідомленість, швидше відновлюються після стресових подій, зберігають ясність мислення й здатність

ухвалювати виважені рішення навіть за умов тиску (дослідження Ю. Лу). Вони не схильні до тривалого переживання негативних емоцій, що суттєво знижує вірогідність формування хронічного емоційного виснаження чи депресивних станів [27].

Важливою перевагою майндфулнесу є також покращення якості міжособистісної взаємодії в професійному середовищі. Усвідомлені працівники частіше демонструють емпатію, терпимість і уважність до емоцій інших людей, що створює основу для більш конструктивної, ефективної командної роботи (Д. Маханта, К. Чакраваті). Навіть у конфліктних чи ресурсно виснажливих ситуаціях вони зберігають здатність до продуктивного спілкування, що позитивно позначається на загальному соціальному кліматі в колективі [28].

У контексті ІТ-сфери, яка характеризується високою динамікою, інформаційним перевантаженням та когнітивною напругою, зв'язок майндфулнесу з показниками СПД набуває особливої актуальності. Дослідження Н. Вонг та співавт. підтверджує, що ІТ-працівники, які регулярно практикують майндфулнес, демонструють вищу залученість у діяльність, краще усвідомлюють свої професійні цілі та меншою мірою схильні до вигорання [47]. Подібні результати було отримано також у дослідженні М. Монте., де йшлося про позитивний вплив йога- та майндфулнес-програм на психологічну адаптацію, продуктивність і загальне благополуччя програмістів [30].

Крім того, майндфулнес розглядається як чинник, що може знижувати трудовоголічні тенденції, змінюючи ставлення до роботи з жорстко орієнтованого на результат на більш усвідомлене, процесуальне та стабільне у психологічному сенсі. Як свідчать дані Б. Пензенстадлер, усвідомленість сприяє формуванню внутрішньої автономії, зменшуючи залежність від зовнішніх оцінок та хронічного перевантаження [34]. Сучасні дослідження підтверджують, що майндфулнес виступає значущим предиктором суб'єктивного професійного добробуту, впливаючи як на його афективні, так і на когнітивно-мотиваційні компоненти [19,51]. Це відкриває широкі перспективи для практичного застосування усвідомленості в

межах організаційного розвитку, програм підтримки персоналу та корпоративного психічного здоров'я.

Висновки до розділу I

1. У першому розділі було здійснено теоретичний аналіз понять суб'єктивного професійного добробуту (благополуччя) та майндфулнесу. Суб'єктивний професійний добробут (СПД) розглядається як багатовимірне утворення, що включає когнітивні (задоволеність роботою), афективні (емоційний фон діяльності), мотиваційні (залученість, професійна ідентичність) та поведінкові (трудоголізм, симптоми вигорання) компоненти. У професійному контексті СПД є критичним показником психологічного здоров'я, продуктивності та стійкості працівників. Особливої актуальності воно набуває в умовах ІТ-сфери, де високе інформаційне навантаження, гнучкі графіки та динамічність середовища створюють додаткові виклики для працівників. Розглянуто ключові підходи до розуміння СПД — гедонічний та евдемоністичний — а також сучасні інтегративні моделі (PERMA, модель Ріфф, JD-R, АЕТ, SDT), що дозволяють комплексно аналізувати вплив як індивідуальних, так і організаційних чинників на благополуччя працівника.

2. Поняття майндфулнесу (усвідомленої присутності) проаналізовано як важливий психологічний ресурс, здатний регулювати емоційні реакції, знижувати рівень стресу, підтримувати мотивацію та загальне психічне здоров'я. Виявлено, що майндфулнес має п'ять ключових компонентів: спостереження, опис, свідоме діяння, неосудливість й нереагування. Він не є фіксованою рисою, а може розвиватися внаслідок спеціальних інтервенцій.

3. Систематизовано емпіричні дані щодо впливу майндфулнесу на показники СПД: зниження емоційного вигорання, підвищення залученості та задоволеності, розвиток емоційної гнучкості та покращення міжособистісної взаємодії. Це підтверджує актуальність розгляду майндфулнесу як чинника, що не лише підтримує, а й підсилює суб'єктивний професійний добробут ІТ-спеціалістів.

РОЗДІЛ II. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СУБ'ЄКТИВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО ДОБРОБУТУ ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ У ЗВ'ЯЗКУ З РІВНЕМ МАЙНДФУЛНЕСУ

2.1. Мета, гіпотеза та завдання дослідження

Мета цієї роботи полягає у визначенні особливостей суб'єктивного професійного добробуту (благополуччя) в контексті майндфулнесу.

У межах емпіричної частини дослідження було поставлено такі **завдання**:

1. Дослідити виразність майндфулнесу серед ІТ-спеціалістів.
2. Виявити рівень суб'єктивного професійного добробуту, зокрема показники залученості в роботу, задоволеності роботою, емоційного вигорання та трудоголізму.
3. Виявити зв'язки між компонентами майндфулнесу та суб'єктивного професійного добробуту.
4. Виявити профілі організації майндфулнесу серед ІТ-спеціалістів.
5. У процесі порівняльного аналізу визначити особливості суб'єктивного професійного добробуту ІТ-спеціалістів із різними профілями майндфулнесу.

Гіпотеза дослідження полягає в тому, що серед ІТ-спеціалістів можна виокремити відмінні профілі організації майндфулнесу, і носії цих профілів суттєво відрізнятимуться за показниками суб'єктивного професійного добробуту. Зокрема, фахівці з високим рівнем усвідомленості демонструватимуть вищу залученість і задоволеність роботою, а також нижчий рівень емоційного вигорання і трудоголізму порівняно з колегами, які мають помірні або низькі показники майндфулнесу.

2.2. Соціально-демографічні та професійні характеристики вибірки

Склад респондентів за основними характеристиками представлений у додатку А.

У дослідженні взяли участь 126 осіб, двоє з котрих були вилучені через недостатній досвід роботи в ІТ-сфері (менше ніж 1 рік). Це було важливо, щоб об'єктивно оцінити рівень професійного благополуччя та вплив майндфулнесу в

реальних робочих умовах. Отже, до вибірки увійшли 124 ІТ-фахівця. Тестування проводилось дистанційно за допомогою програми Google Forms у період з 06.03.2025 по 27.03.2025.

Серед респондентів 58 жінок (46,8%) і 66 чоловіків (53,2%). Вік учасників коливається від 20 до 50 років. Найбільша кількість респондентів знаходиться у віці 30-39 років (40% вибірки) та 20-29 років (38,7%), найменша — у віці 40+ років (21%). Більшість опитаних мають вищу або другу вищу освіту — разом це понад 70% вибірки. За досвідом роботи найбільша кількість респондентів входить до групи 5-10 років (40,3%), далі розподілені доволі рівномірно: 1-3 роки — 16,1%, 3-5 років — 24, 2% та більш 10 років досвіду — 19,4%. Найбільшу частину респондентів складають розробники (Frontend, Backend, Fullstack) — 44,4%, далі йдуть менеджери (16,1%), аналітики, тестувальники (15,3%) та інші (24,2%). Більшість респондентів (56,5%) працюють у продуктивних ІТ-компаніях, але також представлений і аутсорс (24,2%), стартапи (12,1%) та фріланс (7,3%).

2.3. Психодіагностичні інструменти дослідження

У ході вивчення теоретичних підходів до суб'єктивного професійного добробуту (благополуччя) було обрано модель Арнольда Бейкера. На нашу думку, ця модель є найбільш підходящою та повною для визначення рівня СПД серед ІТ-фахівців. Вона включає в себе такі аспекти як: задоволеність та залученість в роботу, трудову залежність та професійне вигорання. Отже, з метою повного висвітлення теоретичної моделі, у дослідженні було використано такі психодіагностичні інструменти, які охоплюють всі її основні складові. Так, для вивчення рівня задоволеності роботою був використаний Опитувальник задоволеності роботою (Н. Гура, О. Вельдбрехт) [6], для визначення рівня залученості в роботу — Утрехтську шкалу залученості в роботу (В. Шауфелі та А. Бейкера) [8], для визначення трудової залежності — Голландська шкала трудової залежності (В. Шауфелі, Т. Таріс) [8] та для визначення професійного вигорання — Методика діагностики професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон) [31].

Визначення рівня майндфулнесу у дослідженні відбувалося із залученням П'ятифакторного опитувальника майндфулнесу (ПОМ-15) в адаптації Я. Каплуnenко та В. Кучиної [7].

Розглянемо більш детально методики, що були використані для психодіагностики.

П'ятифакторний опитувальник майндфулнесу — це українська адаптація повної версії опитувальника Five Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ) — ПОМ-39, де п'ять ключових аспектів усвідомленості сформовані з повної версії та включає: спостереження, вербальний опис, усвідомлена дія, неосудливість та нереагування. Кожен аспект містить по 3 твердження, які оцінюються за шкалою Лайкерта від 1 до 5 балів. Високі загальні бали свідчать про високий рівень майндфулнесу, що, за теорією, пов'язано з ефективною саморегуляцією та стресостійкістю. Тестові норми для загального показника майндфулнесу становлять $35 \pm 8,92$.

Задоволеність роботою вимірювалась за допомогою Опитувальника задоволеності роботою (Н. Гура, О. Вельдбрехт). Методика включає оцінку таких параметрів, як: ресурсність середовища, організованість праці, баланс роботи і життя, соціальну цінність праці та простір професійного росту та самореалізації. Опитувальник містить 38 тверджень, кожне з яких оцінюється за 5-бальною шкалою, де 1 — «абсолютно не задоволений», 5 — «повністю задоволений». Також показники дозволяють розрахувати загальний рівень задоволеності. Тестові норми для загального показника становлять $151,56 \pm 19,72$.

Залученість в роботу вимірювалась Утрехтською шкалою залученості (UWES), яка розроблена В. Шауфелі та А. Бейкером. Цей інструмент включає три субшкали: енергійність, відданість роботі та заглибленість у роботу. Ця методика містить 17 тверджень, що оцінюються за шкалою від 0 до 6 балів. Середньостатистичні норми за шкалою енергійності — 0-2,99 — низький рівень, 3-5 бали — середній і 5,01-6 — високий рівень; шкала відданості — 0-3,39 — низький рівень, 3,4-5,6 — середній та 5,61-6 — високий рівень; шкала заглибленості — 0-2,89 — низький, 2,9-5,2 — середній та 5,21-6 — високий рівень.

Оцінювання трудоголізму здійснювалося за допомогою Голландської шкали трудової залежності (DUWAS), авторами якої є В. Шауфелі і Т. Таріс. Методика містить дві шкали: надмірність та зацикленість на роботі. Кожна з яких представлена 5 твердженнями, що оцінюються 4-бальною шкалою. Середньостатистичні норми за шкалою надмірність в роботі складає 8-14 балів, для шкали зацикленості на роботі — менше 7.

Професійне вигорання вимірювалося за допомогою Методики діагностики професійного вигорання (MBI), розробленої К. Маслач та С. Джексон. Опитувальник складається з трьох шкал: емоційне виснаження, деперсоналізація та особистісних досягнень. У дослідженні використовується форма з 22 тверджень і оцінює частоту проявів (від «ніколи» до «щодня»). Високі показники на першій (макс. 54 бали) і другій шкалі (макс. 30), разом із низькими на третій (макс. 48), свідчать про високий ризик синдрому вигорання.

Для визначення методів математичної обробки даних ми провели перевірку нормальності розподілу. Результати перевірки на нормальність представлено у додатку Б. Отже, за підсумком аналізу розподілу було використано непараметричні методи обробки даних і застосовувалися такі методи.

1. Дослідження виразності показників майндфулнесу та суб'єктивного професійного добробуту здійснювався за допомогою описових статистик.
2. Дослідження зв'язків між цими компонентами відбувалися за допомогою кореляційного аналізу.
3. Визначення профілів майндфулнесу — за допомогою кластерного аналізу (метод k-середніх).
4. Для зіставлення показників суб'єктивного професійного добробуту між виявленими профілями майндфулнесу — порівняльний аналіз за допомогою критерію Краскелла-Уолліса.

Розрахунки проводилися з використанням програмного забезпечення IBM SPSS.

Висновки до розділу II

1. Виходячи з поставлених завдань та обраної теоретичної моделі суб'єктивного професійного добробуту (модель А. Бейкера) були обрані наступні методики. Для вивчення рівня задоволеності роботою був обраний Опитувальник задоволеності роботою (Н. Гура, О. Вельдбрехт), для визначення рівня залученості в роботу — Утрехтська шкала залученості в роботу (В. Шауфелі та А. Бейкера), для визначення трудової залежності — Голландська шкала трудової залежності (В. Шауфелі, Т. Таріс) та для визначення професійного вигорання — Методика діагностики професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон).
2. Для дослідження рівня майндфулнесу був обраний П'ятифакторний опитувальник майндфулнесу (ПОМ-15) в адаптації Я. Каплуненко та В. Кучиної.
3. Дослідження показників майндфулнесу та СПД передбачає застосування описових статистик; дослідження зв'язків між цими компонентами передбачає застосування кореляційного аналізу; визначення профілів майндфулнесу — кластерний аналіз (метод k-середніх); порівняння показників СПД між виявленими профілями майндфулнесу — порівняльний аналіз (критерій Краскелла-Уолліса).

РОЗДІЛ III. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ТА ЗВ'ЯЗКІВ МАЙНДФУЛНЕСУ Й СУБ'ЄКТИВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО ДОБРОБУТУ ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ

3.1. Дослідження рівнів вираженості майндфулнесу серед ІТ-спеціалістів

Після опрацювання зібраних даних за допомогою п'ятифакторного опитувальника (ПОМ-15) отримано дані, які наведено в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Рівень майндфулнесу серед ІТ-спеціалістів

Показник	Середнє значення
Спостереження	8,66±2,40
Опис	10,87±2,71
Усвідомлена дія	11,35±1,95
Неосудливість	11,92±2,67
Нереагування	7,37±2,48
Загальна сума	50,18±6,68

Загалом по вибірці було отримано рівень майндфулнесу, що відповідає рівню вищому за середній. Найвищі середні значення спостерігаються за показниками «Неосудливість» (11,92), «Усвідомлена дія» (11,35) та «Опис» (10,87). На наш погляд, це може свідчити про те, що учасники вибірки, як правило, схильні діяти з більшою зосередженістю, можливо, через високу відповідальність завдань та потенційні ризики у професійній діяльності, а також із меншою критичністю щодо власних думок і емоцій. Високий рівень за шкалою «Опис» може пояснюватися тим, що в ІТ-сфері важливими є аналітичне мислення та вміння чітко структурувати і передавати інформацію, що може поширюватися й на власні переживання. Показники «Спостереження» (8,66) та «Нереагування» (7,37) мають середні значення. На нашу думку, це зумовлюється тим, що, хоча учасники здатні діяти зосереджено, вони менш схильні фокусуватися на тілесних або емоційних відчуттях і не завжди утримуються від автоматичних реакцій. Також, це може пояснюватися

раціонально-аналітичним стилем мислення та орієнтацією на швидке вирішення задач.

Щоб глибше дослідити особливості рівня майндфулнесу, було також здійснено порівняння рівнів усвідомленості за досвідом роботи та віковою категорією респондентів. Порівняння рівнів майндфулнесу за досвідом роботи в ІТ-сфері представлені у додатку В.

Найбільшу групу становлять респонденти з досвідом більше 10 років — 62 людини, найменшу — зі стажем 1-3 роки — усього 8 осіб. Група з досвідом 3-5 років включає 20 осіб та 5-10 років — 34 учасника.

Як видно з результатів, статистично значущі відмінності між групами було виявлено за показниками «Опис» ($p = 0,009$), «Неосудливість» ($p = 0,019$) та загальною сумою ($p = 0,003$). За шкалою «Опис» спостерігається тенденція до зростання середніх рангів зі збільшенням професійного стажу. Найнижчі ранги мають респонденти зі стажем 1-3 роки (32,25), а найвищі — 10+ років (70,92). На наш погляд, це зумовлюється розвитком цієї навички впродовж професійного життя працівника через розвиток саморефлексії і необхідності швидко аналізувати інформацію, чітко та ясно формулювати свої думки та пояснювати складні речі.

Шкала «Неосудливість» також має схожу динаміку, де середній ранг працівників з досвідом 1-3 роки становить 47,75, а для працівників стажем більше 10 років — 70,02, але відбувається зниження показника у групі з досвідом 5-10 років — до 42,62. Ми схильні пояснювати це тим, що з досвідом респонденти стають менш критичними до себе та власних помилок, а тимчасове зниження може бути пов'язано з періодом зростаючої відповідальності та очікуванні високих результатів своєї роботи не тільки від себе, а й від керівництва та колег.

За шкалами «Спостереження», «Усвідомлена дія» та «Нереагування» статистично значущих відмінностей виявлено не було ($p > 0,05$). Це вказує на те, що ці показники не залежать від професійного досвіду, а можуть бути пов'язані з іншими факторами.

Також було проведено порівняння рівнів майндфулнесу залежно від вікової категорії досліджуваних. Дані наведено у додатку Г.

Віковий поділ був здійснений за моделлю Деніела Левінсона, яка добре підходить для ІТ-сфери, бо показує, як у дорослому віці змінюється людина і що характерно для кожного вікового періоду.

Найбільшу групу складають респонденти на етапі «Заселення» (33-40 років) — 60 осіб, найменшу — «Вступ до середнього дорослого життя» (45-50 років) — 6 осіб. Групи «Вхід у світ дорослих» (22-28 років) та «Перехід 30-річчя» (28-33 роки) мають однакову кількість респондентів — по 20 осіб у кожній групі, «Перехід середнього віку» (40-45 років) складає 18 осіб.

Статистично значущі відмінності були виявлені за показниками «Опис» ($p < 0,001$), «Неосудливість» ($p < 0,001$), «Нереагування» ($p = 0,001$) та загального показника майндфулнесу ($p < 0,001$).

Середній ранг за шкалою «Опис» зростає з віком — від 37,80 у групі «Вхід у світ дорослих» до 70,93 у фазі «Заселення», але спостерігається незначне зниження на етапі «Перехід середнього віку» — до 67,72. Найвищий показник складає 94,83 у групі «Вступ до середнього дорослого життя». Ми виходимо з припущення, що з віком людині простіше висловлювати та описувати свої внутрішні переживання через накопичення досвіду (життєвого та професійного) та особливостями роботи в ІТ-сфері, де потрібно доносити інформацію чітко та ясно. Зниження у період переходу середнього віку може бути пов'язане з новими внутрішніми переживаннями чи переоцінкою своїх цінностей, що й призводить до зниження здатності висловлювати свої стани.

Шкали «Неосудливість», «Нереагування» та загальний показник майндфулнесу за опитувальником мають одну схожу тенденцію — з віком середній ранг зростає, але є дві точки зниження: на етапі «Перехід 30-річчя» та «Перехід середнього віку». На наш погляд, це зумовлюється розвитком навичок усвідомленості з віком, кращим вмінням справлятися з емоціями, зниженням схильності до самокритики та формуванням здатності не реагувати імпульсивно. В той же час, зниження середнього рангу може спостерігатися через кризи особистості, внутрішні конфлікти в ці періоди.

За шкалами «Усвідомлена дія» та «Спостереження» статистично значущих відмінностей не було виявлено ($p > 0,05$). Отже, ми можемо припустити, що здатність діяти усвідомлено та спостерігати за власними станами не залежить від віку і пов'язане з особистими особливостями людини або досвідом у практиках самоспостереження (медитації чи психотерапії).

Отже, серед учасників дослідження спостерігається вище за середній рівень майндфулнесу за показниками «Усвідомлена дія», «Неосудливість», «Опис» та середній рівень «Спостереження» та «Нереагування». Такі результати можуть бути пов'язані з більшою усвідомленістю в ІТ-сфері через високі когнітивні вимоги, аналітичне мислення, потребу в зосередженості та необхідності швидко реагувати на критично важливі задачі. Отримані результати порівняння рівнів майндфулнесу за досвідом роботи можуть вказувати, що такі компоненти як «Опис» і «Неосудливість» зростають зі стажем, тоді як решта — можуть залежати від інших чинників. Порівняння за віком також показало, що рівень майндфулнесу та показники «Неосудливість», «Нереагування» та «Опис» загалом зростають з віком, але можуть знижуватись у періоди життєвих змін, такі як перехід 30-річчя чи середнього віку.

3.2. Дослідження рівнів вираженості суб'єктивного професійного добробуту серед ІТ-спеціалістів

Результати дослідження рівня задоволеності роботою подано в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Рівень задоволеності роботою серед ІТ-спеціалістів

Показник	Середнє значення
Ресурсність середовища	3,84±0,57
Організованість праці	3,84±0,50
Баланс роботи і життя	3,95±0,59
Соціальна цінність праці	3,75±0,53
Самореалізація	3,86±0,65
Загальний показник	146,56±17,20

Як ми можемо бачити з таблиці, загальний показник задоволеності роботою (146,56) відповідає середньому рівню. Середні значення за кожним з показників знаходяться у межах від 3,75 («Соціальна цінність праці») до 3,95 («Баланс роботи і життя»), що відображає відносну задоволеність респондентів умовами праці, можливістю до самореалізації, збереженням балансу між роботою і особистим життям та соціальною значущістю своєї професії.

Загалом показники задоволеності рівномірні — немає ані явно високих, ані занадто низьких значень. Це означає, що є місце для розвитку та підвищення задоволеності роботою.

У таблиці 3.3 представлено середні значення показників трудової залежності серед ІТ-спеціалістів.

Таблиця 3.3

Рівень трудової залежності серед ІТ-спеціалістів

Показник	Середнє значення
Надмірність в роботі	11,61±2,86
Зацикленість на роботі	10,55±3,34

Середній рівень надмірності в роботі становить 11,61 бала, що є дещо вищим порівняно з показником зацикленості на роботі, який становить 10,55 бала. Обидва ці показники належать до субшкал, що відображають різні аспекти залежності. Надмірність у роботі пов'язана з кількістю часу й зусиль, які людина витрачає на роботу, зацикленість пов'язана зі складнощами відволіктися від робочих думок.

Такі результати відображають те, що для опитаних характерне внутрішнє прагнення до високої залученості у роботу, але без надмірного фокусування на ній. Тобто більшість респондентів готові працювати багато, однак все ще зберігають здатність переключатися й підтримувати межі між роботою та особистим життям. Це може бути ознакою сформованого самоконтролю та зрілого підходу до професійної сфери.

У таблиці 3.4 подано середні показники професійного вигорання серед ІТ-спеціалістів за трьома ключовими компонентами: емоційне виснаження, деперсоналізація та особисті досягнення.

Таблиця 3.4

Рівень професійного вигорання серед ІТ-спеціалістів

Показник	Середнє значення
Емоційне виснаження	22,74±9,07
Деперсоналізація	8,16±5,05
Особисті досягнення	28,32±5,02

Найвищий середній бал спостерігається за шкалою особистих досягнень — 28,32, що відображає помірну суб'єктивну оцінку своєї ефективності, значущості та результативності. Емоційне виснаження має середнє значення 22,74 бала, що свідчить про помірну втому та емоційне навантаження, яке виникає внаслідок тривалої роботи з високими вимогами. Найнижче значення виявлено за шкалою деперсоналізації і становить 8,16 бала, що вказує на збереження емпатії та поваги до інших у робочому середовищі.

Тож показники професійного вигорання виглядають відносно збалансовано. Це дозволяє припустити, що в більшості учасників дослідження немає високого рівня професійного вигорання.

У таблиці 3.5 наведено результати дослідження рівня залученості в роботу серед ІТ-спеціалістів за показниками енергійності, відданості і заглибленості.

Таблиця 3.5

Рівень залученості в роботу серед ІТ-спеціалістів

Показник	Середнє значення
Енергійність	3,2±0,88
Відданість	3,7±0,93
Заглибленість	3,7±0,95

Показники «Відданість» та «Заглибленість» отримали найвищі середні значення — 3,7 балів і потрапили до меж середнього рівня. Це відображає почуття гордості за свою роботу, її значущість для респондентів, а також помірне занурення в робочі задачі та концентрацію під час виконання завдань.

Середнє значення за шкалою «Енергійність» становить 3,2 бала, що також відповідає середньому рівню та свідчить про помірний рівень життєвих сил учасників дослідження при виконанні робочих обов'язків.

Також, для глибшого аналізу особливостей суб'єктивного професійного добробуту було розраховано результати порівняння рівнів СПД за досвідом роботи в ІТ-сфері та віковою категорією респондентів. Ці дані наведені у додатках Д та Е відповідно.

За результатами порівняння рівнів СПД за досвідом роботи статистично значущі відмінності були виявлені за показниками «Організованість праці» ($p = 0,015$), «Соціальна цінність праці» ($p = 0,004$), «Надмірність в роботі» ($p = 0,037$), «Зацикленість на роботі» ($p = 0,039$) та «Енергійність» ($p = 0,012$). За показниками «Ресурсність середовища», «Баланс роботи і життя», «Самореалізація», «Емоційне виснаження», «Деперсоналізація», «Особисті досягнення», «Відданість» та «Заглибленість» значущих відмінностей не було виявлено ($p > 0,05$). Це може свідчити про те, що ці показники не залежать від досвіду роботи. Можливо, вони більше пов'язані з індивідуальними особливостями, а не з кількістю років у професії.

Середні ранги показника «Організованість праці» мають тенденцію до зниження, у перші роки роботи має найвищий показник (86,25), який поступово знижується до 49,62 при стажі 5-10 років та піднімається до 62,34 при досвіді роботи більше 10 років. Цей показник відображає, наскільки добре налагоджені робочі процеси, чи справедливо розподілені обов'язки, чи зрозумілі правила роботи, як облаштоване робоче місце і чи є все необхідне для виконання завдань. Те, що цей показник найвищий у перші роки роботи, може свідчити про те, що новачки можуть або переоцінювати організованість праці в компанії, або вони ще не стикалися з негативним досвідом у цій сфері. Зниження в період 5-10 років може бути пов'язане

з тим, що з досвідом працівники починають помічати недоліки у системі праці. Після 10 років показник знову зростає, можливо, тому що досвідчені фахівці або адаптуються, або займають більш стабільні позиції, де робота організована краще, або ж стають менш уважними до організаційних особливостей.

«Соціальна цінність праці» показує те, наскільки людина відчуває, що її робота має сенс і приносить користь. Цей показник має таку саму динаміку, як і «Організованість праці». У працівників з досвідом 1-3 роки спостерігається найвищий рівень (97,00), що знижується до 48,21 у групі зі стажем 5-10 років і знов зростає до 65,27 у працівників з досвідом понад 10 років. На наш погляд, це говорить про перевищені очікування щодо цінності своєї роботи на початку кар'єри. Поступове зниження показника може бути пов'язане з тим, що працівники стикаються з великою кількістю рутинних або не цікавих задач, які не дають відчуття важливості чи користі. А після 10 років досвіду цей показник знову підвищується, можливо через те, що працівники займають більш стабільні або керівні посади, де є більше впливу та можливостей реалізовувати власні проекти.

Середні ранги за шкалою «Надмірність в роботі» поступово зростають від 28,25 у працівників з досвідом 1-3 роки до 67,24 у тих, хто працює понад 10 років. Можна припустити, що зростання професійного досвіду працівника позитивно пов'язане зі схильністю брати на себе надмірну кількість роботи. Це може бути пов'язано з тим, що з роками на таких фахівців покладається більше завдань через їхню експертність та здатність швидко вирішувати складні або критичні проблеми.

Показник «Зацикленість на роботі» є найвищим у працівників із досвідом 3-5 років (77,80), а найнижчим у групі з досвідом 1-3 роки (43,25). Після такого піку, значення поступово знижується до 68,21 у працівників зі стажем 5-10 років і до 56,92 у тих, хто працює понад 10 років. Ми схильні пояснювати такі показники тим, що працівники з досвідом 3-5 років намагаються довести свою професійність та через це занадто занурюються у роботу. З досвідом вони краще розуміють свої межі та починають цінувати баланс між роботою та особистим життям.

Показник «Енергійність» підвищується з досвідом роботи, найнижчий рівень мають працівники з досвідом 1-3 роки (41,50), а найвищий ті, хто працює понад 10

років (72,69). Проте у працівників зі стажем 5-10 років спостерігається невелике зниження (53,09), що може бути пов'язане з тим, що на цьому етапі їм частіше доручають однотипні або не дуже цікаві завдання, через що зменшується ентузіазм і робоча енергія.

Щодо порівняння рівнів СПД за віковою категорією статистично значущі відмінності були виявлені за такими показниками, як: «Емоційне виснаження» ($p = 0,016$), «Особисті досягнення» ($p < 0,001$), «Енергійність» ($p < 0,001$), «Відданість» ($p = 0,043$) та «Заглибленість» ($p = 0,013$). Показники за шкалами «Ресурсність середовища», «Організованість праці», «Баланс роботи і життя», «Соціальна цінність праці», «Самореалізація», «Надмірність в роботі», «Зацикленість на роботі» та «Деперсоналізація» не виявили статистично значущих відмінностей ($p > 0,05$). Це може вказувати на те, що такі показники більше пов'язані з корпоративною культурою, робочим оточенням чи особистісними особливостями респондентів.

Найвищий показник «Емоційне виснаження» є у віковій групі «Перехід 30-річчя» (83,50), після чого поступово спадає до 64,30 на етапі «Заселення», 50,06 під час «Переходу середнього віку» і 44,83 у групі «Вступ до середнього дорослого життя». Ми схильні це пояснювати тим, що саме у період переходу до 30 років працівники відчувають найбільше емоційне напруження, а з віком набувають більше стійкості та навичок емоційної саморегуляції.

Показник «Особисті досягнення» з віком поступово зростає. У групах «Вхід у світ дорослих» та «Перехід 30-річчя» він найнижчий — 38,70 і 44,70 відповідно. Далі спостерігається суттєве підвищення до 71,40 на етапі «Заселення» та 79,06 у період «Переходу середнього віку». На етапі «Вступ до середнього дорослого життя» показник дещо знижується до 62,50, однак залишається вищим, ніж на початкових етапах. На нашу думку, це свідчить про зростання впевненості у власних професійних досягненнях із досвідом і віком.

Показник «Енергійність» має найнижче значення у групі «Вхід у світ дорослих» (29,60). На наступних етапах він різко зростає і утримується на досить високому рівні. Найвищі значення спостерігаються під час «Переходу 30-річчя» (73,80) та «Переходу середнього віку» (78,94). На наш погляд, це свідчить про

активізацію внутрішніх ресурсів у періоди життєвих змін, криз і пошуків нових цілей.

Показники «Відданість» та «Заглибленість» показують схожу тенденцію — поступово зростають з віком. Найнижчі значення у групі «Вхід у світ дорослих» (45,90 та 36,60 відповідно), після чого вони стабільно підвищуються на кожному наступному етапі. Найвищі показники спостерігаються у групі «Вступ до середнього дорослого життя» (89,17 та 73,17). Ми схилиємося до того, що зростання залученості, професійної зрілості та особистої відповідальності відбувається з накопиченням досвіду.

Підсумовуючи, можемо зробити висновок, що вираженість СПД серед ІТ-спеціалістів знаходиться на середньому рівні. Позитивні аспекти професійного благополуччя, такі як залученість та задоволеність показують помірний рівень енергії респондентів та їх наполегливості у подоланні робочих труднощів. Також вони демонструють середній рівень прихильності до роботи, занурення у неї. В той же час, негативні аспекти, такі як трудова залежність та вигорання також мають помірний рівень. Отже, досліджувані знають міру та не присвячують себе цілком роботі, але відчувають внутрішню потребу в ній.

Досвід роботи в ІТ пов'язаний з деякими аспектами професійного благополуччя. З досвідом зростають показники «Надмірність в роботі», «Енергійність», спадають «Соціальна цінність праці» та «Організованість праці». Найвищу «Зацикленість на роботі» мають працівники з досвідом 3-5 років. Інші показники не залежать від стажу.

Щодо результатів порівняння за віковою категорією, то спостерігається стабільне підвищення показників «Відданість», «Заглибленість» та «Особисті досягнення», що може вказувати на поступове зростання професійної зрілості, впевненості та залученості до роботи. Піки «Енергійності» спостерігаються у групах «Перехід 30-річчя» та «Перехід середнього віку». Ми схильні це пояснювати підйомом внутрішніх ресурсів у періоди життєвих змін. «Емоційне виснаження» найбільше виражене у перехідному віці до 30 років і загалом утримується на досить

високому рівні в усіх вікових групах, що, на нашу думку, може вказувати на напруження та високі вимоги в ІТ-сфері незалежно від віку.

3.3. Кореляційний аналіз взаємозв'язків між компонентами майндфулнесу та суб'єктивного професійного добробуту ІТ-спеціалістів

Результати кореляційного аналізу дозволять нам виявити, як пов'язані між собою компоненти майндфулнесу та суб'єктивного професійного добробуту. Це надасть змогу глибше зрозуміти, які саме аспекти усвідомленості зможуть сприяти підвищенню або зниженню задоволеності, залученості у роботу, вигорання чи трудової залежності (див. Додаток Ж).

Аналізуючи результати кореляційного аналізу, можна побачити наступні зв'язки між компонентами майндфулнесу та показниками задоволеності роботою. Компонент «Усвідомлена дія» виявив помірні позитивні зв'язки з такими показниками задоволеності роботою, як «Організованість праці» ($r = 0,304$, $p = 0,01$), «Баланс роботи і життя» ($r = 0,227$, $p = 0,011$), «Соціальна цінність праці» ($r = 0,441$, $p < 0,01$), «Самореалізація» ($r = 0,377$, $p < 0,001$), «Загальний показник задоволеності роботою» ($r = 0,303$, $p = 0,001$). На нашу думку, це зумовлюється тим, що усвідомлена дія, на противагу автоматизму та неухважності, сприяє вищому рівню загального задоволення професійною діяльністю.

Компонент «Опис» також має статистично значущі позитивні зв'язки з «Соціальною цінністю праці» ($r = 0,246$, $p = 0,039$), «Самореалізацією» ($r = 0,226$, $p = 0,012$), «Загальним показником задоволеності» ($r = 0,215$, $p = 0,016$) та «Ресурсністю середовища» ($r = 0,185$, $p = 0,06$). Ми виходимо з припущення, що здатність чітко називати свої переживання позитивно пов'язана з відчуттям змістовності й реалізованості у роботі.

Компонент «Неосудливість» позитивно пов'язаний з «Соціальною цінністю праці» ($r = 0,235$, $p = 0,009$). На нашу думку, це свідчить про те, що люди, які менш схильні до самокритики, частіше сприймають свою роботу як соціально значущу.

Загальний показник майндфулнесу має статистично значущий позитивний зв'язок із більшістю показників задоволеності роботою. «Організованість праці» ($r =$

0,247, $p = 0,006$), «Баланс роботи і життя» ($r = 0,200$, $p = 0,026$), «Соціальна цінність праці» ($r = 0,362$, $p < 0,001$), «Самореалізація» ($r = 0,330$, $p < 0,01$), «Загальний показник» ($r = 0,301$, $p = 0,001$). Отже можемо сказати, що загальний рівень майндфулнесу пов'язаний із більш високою задоволеністю роботою.

Щодо показників трудової залежності, то компоненти майндфулнесу також мають статистично значущі зворотні зв'язки з ними. Так «Опис» має негативну кореляцію з обома компонентами трудової залежності — «Надмірність в роботі» ($r = -0,194$, $p = 0,031$) та «Зацикленість на роботі» ($r = -0,359$, $p < 0,001$). На наш погляд, це зумовлюється тим, що здатність аналізувати та описувати власний досвід допомагає краще усвідомлювати робоче навантаження та уникати надмірної залученості в робочі задачі.

Інші компоненти майндфулнесу, такі як «Усвідомлена дія» ($r = -0,200$, $p = 0,026$), «Неосудливість» ($r = -0,260$, $p = 0,004$) та загальний рівень майндфулнесу ($r = -0,272$, $p = 0,002$) виявили зворотні зв'язки лише із «Зацикленістю на роботі». На наш погляд, це вказує на їхню позитивну роль у зниженні внутрішнього тиску до постійної роботи.

Зв'язків із показниками «Спостереження» ($p > 0,05$) та «Нереагування» ($p > 0,05$) не було виявлено, що може говорити про те, що споглядання за своїм станом та вміння емоційно не реагувати не пов'язане з трудовою залежністю.

Зв'язки між компонентами майндфулнесу та вигоранням також виявилися значущими. «Опис», «Усвідомлена дія» та загальний рівень майндфулнесу виявили значущі зворотні зв'язки з «Емоційним виснаженням», та «Деперсоналізацією» і прямі зв'язки з «Особистими досягненнями». Це свідчить про те, що рівень майндфулнесу та здатність описувати свій досвід можуть знижувати відчуття стресу, виснаження та відсторонення і в той же час підвищувати рівень віри у власну ефективність.

Компонент «Неосудливість» має зворотні значущі зв'язки з «Емоційним виснаженням» ($r = -0,373$, $p < 0,001$) та «Деперсоналізацією» ($r = -0,252$, $p = 0,005$), що може вказувати на те, що доброзичливе ставлення до себе допомагає знижувати емоційне виснаження і зберігати емпатію. Зв'язку з «Особистими досягненнями»

виявлено не було ($r = 0,177$; $p = 0,050$), що може свідчити про те, що ця риса майндфулнесу не впливає безпосередньо на відчуття ефективності чи успішності в роботі.

«Нереагування» ($r = 0,202$, $p = 0,025$) має прямий зв'язок тільки з «Особистими досягненнями», що може вказувати на здатність зберігати впевненість у собі, не реагуючи на зовнішній тиск. «Спостереження» ($r = 0,189$, $p = 0,036$) має прямий зв'язок з «Емоційним виснаженням», що може свідчити про те, що спостереження само по собі, без розвитку інших навичок регуляції, робить людину більш чутливою до негативних переживань.

Отже, вигорання має найбільшу кількість зв'язків із компонентами майндфулнесу і ми можемо припустити, що вищий рівень усвідомленості зумовлюється нижчим рівнем емоційного вигорання, меншою схильністю до дистанціювання від інших і вищим суб'єктивним комфортом у професійній діяльності.

Аналіз кореляцій між компонентами майндфулнесу та показниками залученості до роботи («Енергійність», «Відданість», «Заглибленість») показав наступні результати. «Усвідомлена дія» має позитивні значущі зв'язки з усіма трьома показниками. З «Енергійністю» ($r = 0,277$, $p = 0,002$), «Відданістю» ($r = 0,441$, $p < 0,001$) та «Заглибленістю» ($r = 0,209$, $p = 0,020$). Це може свідчити про те, що зосередженість і усвідомленість у діях може сприяти більшій енергії та захопленості роботою.

«Опис» також має значущий зв'язок із «Відданістю» ($r = 0,284$, $p = 0,001$), що може вказувати на важливість вміння називати свої стани для внутрішньої мотивації.

«Неосудливість» помірно пов'язана лише з «Відданістю» ($r = 0,188$, $p = 0,037$), але не з іншими компонентами залученості. Загальний рівень майндфулнесу значуще корелює з «Відданістю» ($r = 0,288$, $p = 0,001$), що може вказувати на майндфулнес, як на ресурс для включеності в роботу.

Для «Спостереження» і «Нереагування» статистично значущих зв'язків не виявлено. Тож можемо сказати, що ці компоненти майндфулнесу більше пов'язані з помічанням і прийняттям досвіду та не ведуть до залученості в роботу.

Роблячи висновки, ми можемо припустити, що здатність діяти усвідомлено та описувати свої переживання позитивно пов'язана з вищим рівнем професійної залученості.

Отже, за результатами кореляційного аналізу, ми можемо сказати, що майндфулнес дійсно пов'язаний з компонентами професійного благополуччя. Ми виявили позитивні значущі зв'язки між такими компонентами майндфулнесу як «Усвідомлена дія», «Опис», «Неосудливість» та загального показника майндфулнесу з задоволеністю роботою та залученості у неї. Негативні значущі зв'язки спостерігалися у аспектах «Опис», «Усвідомлена дія», «Неосудливість» та загального показника з вигоранням та трудовою залежністю. Тож за результатами кореляційного аналізу ми маємо підстави для подальшого виявлення профілів респондентів за допомогою кластерного аналізу

3.4. Виявлення профілів організації майндфулнесу серед ІТ-спеціалістів

З метою виділення профілів організації майндфулнесу досліджуваних було проведено кластерний аналіз. В ході вивчення F-критерію, було встановлено що оптимальна кількість кластерів дорівнює трьом (Таблиця 3.6).

Таблиця 3.6

Результати перевірки достовірності відмінностей між кластерами за компонентами майндфулнесу

Показник	F	Значущість
Спостереження	26,075	<0,001
Опис	25,003	<0,001
Усвідомлена дія	19,649	<0,001
Неосудливість	87,148	<0,001
Нереагування	27,961	<0,001

Проведений дисперсійний аналіз вказує, що всі п'ять компонентів майндфулнесу мають статистично значущі відмінності між кластерами ($p < 0,001$). Значення F-критерію для показника «Спостереження» становить 26,075, «Опис» —

25,003, «Усвідомлена дія» — 19,649, «Неосудливість» — 87,148 та «Нереагування» — 27,961. Це свідчить про те, що всі п'ять компонентів майндфулнесу суттєво впливають на кластеризацію, і між групами є значні відмінності за цими показниками. Найвище значення F-критерію становить 87,148 для компоненту «Неосудливість», що свідчить про те, що ставлення до себе без осуду найсильніше відрізняє респондентів між кластерами.

Результати кластеризації вибірки за допомогою методу K-середніх представлено у таблиці 3.7.

Таблиця 3.7

Результати кластеризації вибірки за допомогою методу K-середніх

Показник	Кластер		
	1	2	3
Спостереження	7,20	11,40	9,38
Опис	9,72	8,00	12,22
Усвідомлена дія	11,36	8,20	11,84
Неосудливість	11,20	6,00	13,41
Нереагування	5,68	8,80	8,47
Загальний бал	45,16	42,40	55,31
Кількість досліджуваних	50	10	64

На основі даних, представлених у таблиці 3.7, було виокремлено три кластери. Для зручності опису представимо їх графічно (рис. 3.1).

Як ми можемо бачити з таблиці 3.7, до першого кластера увійшло 50 осіб. Для нього характерний вищий за середній рівень компонентів «Опис», «Усвідомлена дія» та «Неосудливість», середній рівень «Спостереження» і нижчий за середній рівень «Нереагування».

До другого кластеру увійшло 10 осіб. Для нього є характерним вище за середній рівень «Спостереження», середній рівень компонентів «Опис», «Усвідомлена дія» і «Нереагування» та нижче за середній рівень «Неосудливість».

До третього кластеру увійшло 64 особи. Для нього характерний високий рівень компоненту «Неосудливість», вище за середній рівень — «Опис» та «Усвідомлена дія», середній рівень «Спостереження» та «Нереагування».

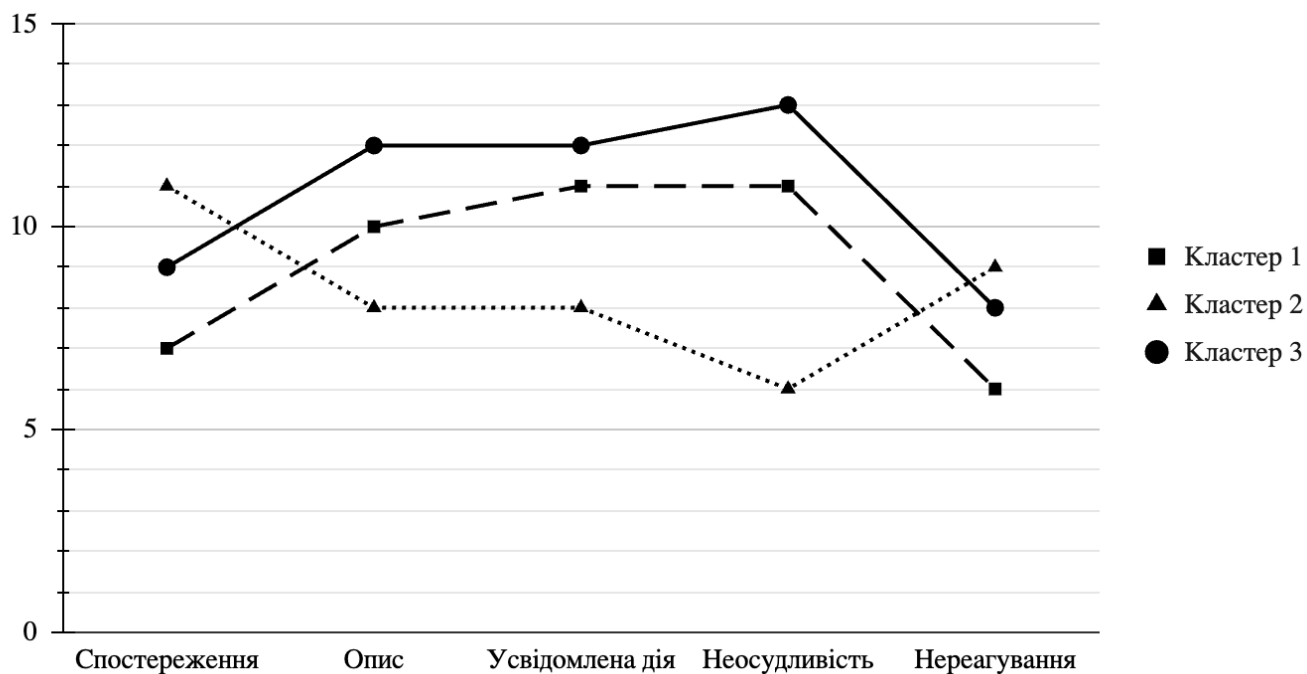


Рис. 3.1. Результати кластеризації вибірки за допомогою методу К-середніх

На основі виявлених профілів за рівнем майндфулнесу проведемо опис їх носіїв.

Отже, носії першого профілю характеризуються здатністю діяти обдуманно, сприймають без засудження чи оцінки свої відчуття, думки та емоції і здатні чітко вербалізувати їх. Також, вони в цілому помічають свої внутрішні та зовнішні переживання, але їм важче не реагувати на них, що може призвести до занадтого занурення у власні стани. Отже, носії цього профілю належать до середньої групи. У них загалом середній рівень майндфулнесу, хоча навичка нереагування розвинена трохи слабше. Цьому профілю підійде назва «Збалансовані мислителі».

Носії другого профілю характеризуються високою здатністю помічати свої внутрішні переживання, вони здатні усвідомлено діяти, описувати свій досвід і не надто реагувати на нього. Але їм складніше приймати власні переживання без оцінювання, вони схильні до самокритики та осуду своїх думок та емоцій. Отже,

носії цього профілю мають нижчий рівень майндфулнесу порівняно з іншими профілями з акцентом на спостереження, але зниженим вмінням приймати себе. Цьому профілю підійде назва «Самокритичні спостерігачі».

Носії третього профілю характеризуються високою здатністю приймати свої думки та емоції без осуду, діяти обдуманно та вербалізувати свій досвід. Вони помічають внутрішні й зовнішні переживання та здатні не занурюватися в них надмірно. Отже, носії цього профілю мають підвищений рівень майндфулнесу з акцентом на прийняття власних внутрішніх переживань. Цьому профілю підійде назва «Усвідомлені без осуду».

Підсумовуючи, було виділено три профілі за рівнем майндфулнесу серед досліджуваних. «Збалансовані мислителі», для яких характерний вищий за середній рівень компонентів «Опис», «Усвідомлена дія» та «Неосудливість», середній рівень «Спостереження» та нижчий за середній — «Нереагування». «Самокритичні спостерігачі», які мають найвищий рівень «Спостереження», середній рівень «Опису», «Усвідомленої дії» та «Нереагування», але найнижчий рівень «Неосудливості». «Усвідомлені без осуду», для яких є характерним найвищий рівень «Неосудливості», вище за середній — «Опис» та «Усвідомлена дія», а також середній рівень «Спостереження» і «Нереагування».

3.5. Порівняльний аналіз показників професійного добробуту в групах з різними профілями майндфулнесу

Порівняльний аналіз усіх показників професійного добробуту в групах з різними профілями майндфулнесу із застосуванням методу Краскела-Уолліса представлений у додатку 3.

Для зручності представимо кожний з категорій суб'єктивного професійного добробуту графічно (рис. 3.2 - 3.5).

Як ми можемо бачити з додатку 3, за усіма компонентами задоволеності роботою існують значущі відмінності між кластерами. «Ресурсність середовища», «Організованість праці», «Баланс роботи і життя», «Соціальна цінність праці»,

«Самореалізація» та загальний показник задоволеності роботою значущо відрізняються між кластерами (усі $p < 0,01$).

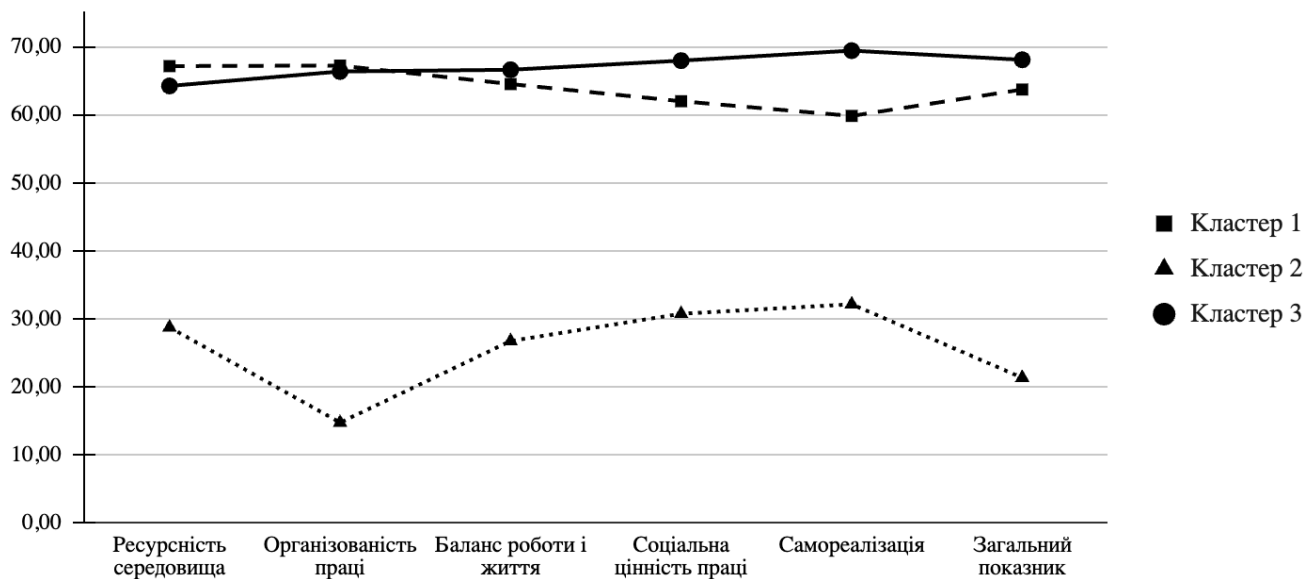


Рис. 3.2. Порівняння показників задоволеності роботою між кластерами на основі середніх рангів

«Самокритичні спостерігачі» (кластер 2) має найнижчі середні ранги за всіма компонентами. Це означає, що учасники з цього профілю мають найнижчий рівень задоволеності роботою. «Збалансовані мислителі» (кластер 1) і «Усвідомлені без осуду» (кластер 3) мають приблизно однакові високі середні ранги. Тож вони демонструють вищу задоволеність роботою, особливо кластер 3, який трохи випереджає кластер 1.

Отже, інтерпретуючі ці результати, ми можемо сказати, що носії профілю «Усвідомлені без осуду», які мають високий рівень прийняття себе, усвідомленої дії та вміння вербалізувати переживання, виявляють більш позитивне ставлення до роботи, а отже і вищий рівень її оцінки. В свою чергу, носії профілю «Самокритичні спостерігачі» демонструють нижчий рівень задоволеності роботою, що може бути пов'язано з їхньою схильністю до самокритики та труднощами в прийнятті власних переживань. Носії профілю «Збалансовані мислителі» займають проміжне положення. Рівень задоволеності роботою у них є нижчим, ніж у «Усвідомлених без осуду», але вищим, ніж у «Самокритичних спостерігачів». Це може пояснюватися

тим, що носії цього профілю загалом мають середній рівень майндфулнесу. Однак їм дещо бракує навички нереагування, тому вони емоційно залучаються у свої переживання, що, можливо, робить їх більш чутливими до труднощів на роботі.

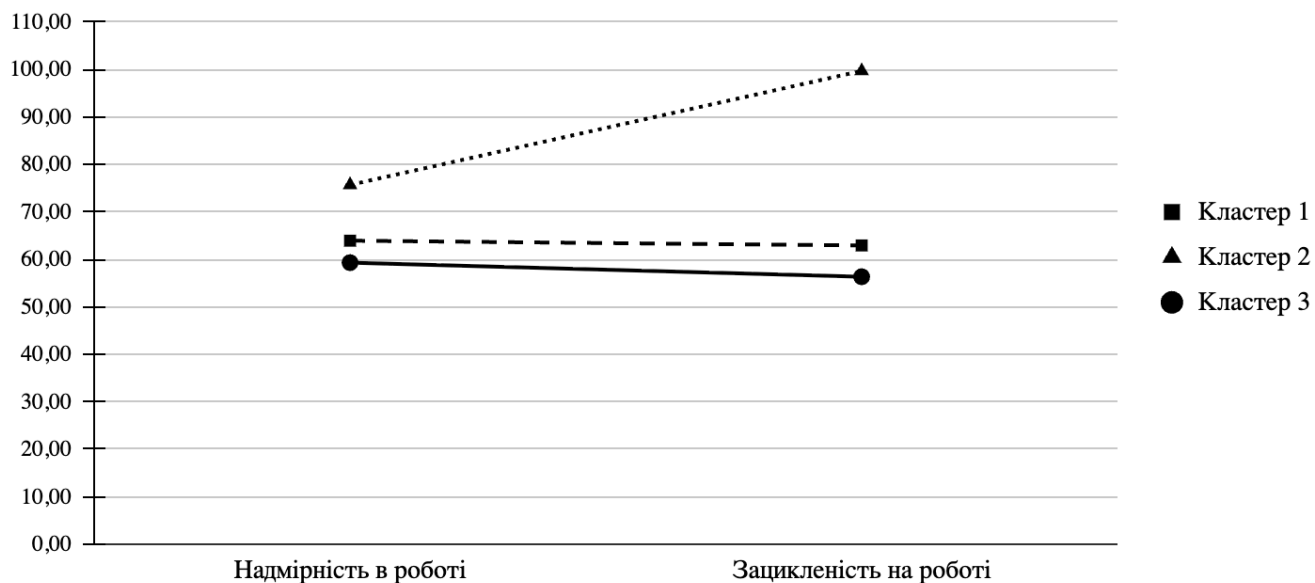


Рис. 3.3. Порівняння показників трудової залежності між кластерами на основі середніх рангів

Щодо компонентів трудової залежності, то відповідно додатку 3, ми можемо побачити, що значущі відмінності спостерігаються за показником «Зацикленість на роботі» ($p = 0,002$), а за компонентом «Надмірності в роботі» статистично значущих відмінностей не було виявлено ($p = 0,377$).

Найвищі значення за показником «Зацикленість на роботі» продемонстрували респонденти профілю «Самокритичні спостерігачі», що може свідчити про їхню схильність емоційно залипати в робочих процесах. За компонентом «Надмірність в роботі» значущих відмінностей не виявлено, тож можемо сказати, що інтенсивність виконання роботи не відрізняється залежно від профілю майндфулнесу.

Усі компоненти професійного вигорання («Емоційне виснаження», «Деперсоналізація» та «Особисті досягнення») також показали статистично значущі відмінності між кластерами ($p < 0,01$).

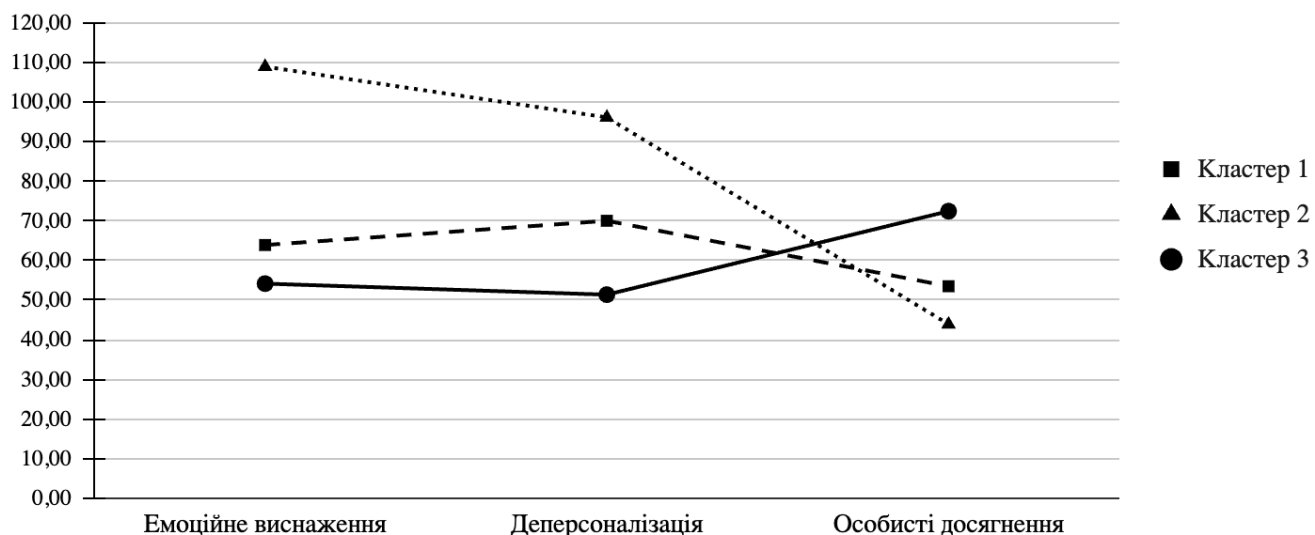


Рис. 3.4. Порівняння показників професійного вигорання між кластерами на основі середніх рангів

Найвищі рівні емоційного виснаження й деперсоналізації та найнижчий рівень особистих досягнень спостерігається у респондентів профілю «Самокритичні спостерігачі». Це може пояснюватися високою уважністю до внутрішніх переживань та пониженого рівня неосудливості у таких осіб. Недостатнє прийняття себе, схильність до самокритики та емоційна реактивність можуть сприяти накопиченню стресу та зниженню психологічної стійкості, що підвищує ризик вигорання. «Усвідомлені без осуду» мають найвищий рівень особистих досягнень та найнижчі показники вигорання. Тож можемо сказати, що вищий рівень майндфулнесу у таких респондентів допомагає краще усвідомлювати і приймати власні емоції без самокритики, а отже, знижує внутрішнє напруження і попереджає хронічне емоційне виснаження. Носії цього профілю також мають дистанцію між думками та емоціями, що може допомагати у спілкуванні з людьми без надмірної емоційності. Усвідомлена дія допомагає сфокусуватися на завданнях, знижувати автоматизм і кількість помилок у роботі, що може сприяти особистим досягненням. «Збалансовані мислителі» мають дещо нижчий рівень майндфулнесу порівняно з профілем «Усвідомлені без осуду». Тож у них спостерігаються трохи нижчі

показники особистих досягнень та вищі показники емоційного виснаження і деперсоналізації.

За показниками залученості в роботу статистично значущі відмінності між кластерами виявлено лише за компонентом «Відданість» ($p = 0,003$). За показниками «Енергійність» ($p = 0,742$) та «Заглибленість» ($p = 0,522$) статистично значущих відмінностей виявлено не було.

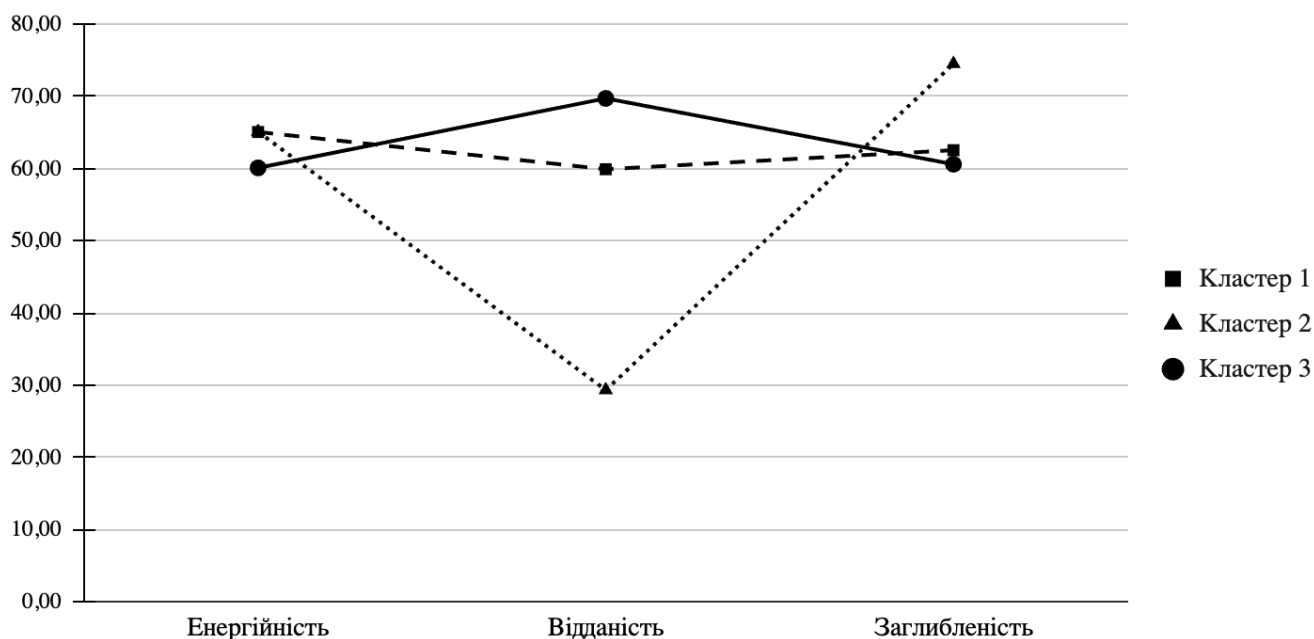


Рис. 3.5. Порівняння показників залученості в роботу між кластерами на основі середніх рангів

Отже, можемо сказати, що рівень майндфулнесу може більше впливати на ставлення до роботи ніж на енергію чи здатність занурюватися в робочі завдання. Вища неосудливість і усвідомлена дія, що характерні для носіїв «Усвідомлені без осуду», можуть сприяти глибшому емоційному зв'язку з роботою, відчуттю сенсу й мотивації до роботи, що пояснює високий рівень відданості. Енергійність та заглибленість можуть залежати не лише від психологічних характеристик, а й від фізичного стану, режиму праці та зовнішніх умов. «Самокритичні спостерігачі» показали найнижчий рівень відданості, що може бути наслідком їхньої зниженої неосудливості та схильності до самокритики. Постійне внутрішнє напруження або сумніви у власній ефективності можуть знижувати емоційну залученість у роботу.

Висновки до розділу III

1. Після проведеного емпіричного дослідження, було встановлено, що для IT-фахівців характерним є рівень майндфулнесу вище за середній. Найвищі середні значення мають такі компоненти майндфулнесу як «Неосудливість», «Усвідомлена дія» та «Опис», середній рівень спостерігається у компонентів «Спостереження» та «Нереагування». Порівняння рівнів майндфулнесу за досвідом роботи виявило статистично значущі відмінності між групами за показниками «Неосудливість», «Опис» та загальним показником майндфулнесу. За шкалами «Спостереження», «Усвідомлена дія» та «Нереагування» статистично значущих відмінностей виявлено не було. Порівняння рівнів майндфулнесу за віковою категорією виявило статистично значущі відмінності за показниками «Неосудливість», «Нереагування», «Опис» та загального показника. За шкалами «Усвідомлена дія» та «Спостереження» статистично значущих відмінностей не було виявлено.

2. Дослідження рівнів вираженості суб'єктивного професійного добробуту (СПД), яке складається з таких компонентів, як задоволеність роботою, трудової залежності, професійного вигорання та залученості у роботу виявило середній рівень цих показників. Порівняння рівнів СПД за досвідом роботи виявило статистично значущі відмінності між групами за показниками «Організованість праці» та «Соціальна цінність праці» (задоволеність роботою), «Надмірність в роботі», «Зацикленість на роботі» (трудова залежність), «Енергійність» (залученість у роботу). За компонентами професійного вигорання («Емоційне виснаження», «Деперсоналізація», «Особисті досягнення») та показниками «Ресурсність середовища», «Баланс роботи і життя», «Самореалізація», «Відданість» та «Заглибленість» значущих відмінностей не було виявлено. Порівняння рівнів СПД за віковою категорією виявило статистично значущі відмінності між групами за показниками «Емоційне виснаження», «Особисті досягнення» та усіма показниками залученості в роботу («Енергійність», «Відданість» та «Заглибленість»). Компоненти задоволеності роботою («Ресурсність середовища», «Організованість праці», «Баланс роботи і життя», «Соціальна цінність праці», «Самореалізація»), трудової

залежності («Надмірність в роботі», «Зацикленість на роботі») та компонента «Деперсоналізація» не виявили статистично значущих відмінностей.

3. Кореляційний аналіз виявив негативний зв'язок між загальним показником майндфулнесу та компонентами «Емоційне виснаження» та «Деперсоналізація», показником «Зацикленість на роботі», позитивний зв'язок — «Особисті досягнення», компонентами задоволеності роботою (крім показника «Ресурсність середовища») та показником залученості у роботу «Відданість». Найбільшу кількість зв'язків із показниками СПД було виявлено для компонентів майндфулнесу «Усвідомлена дія», «Неосудливість», «Опис» та загального показника.

4. Серед ІТ-фахівців було виявлено 3 профілі: 1) «Збалансовані мислителі», для яких характерний вищий за середній рівень компонентів «Усвідомлена дія», «Неосудливість» та «Опис», середній рівень «Спостереження» і нижчий за середній рівень «Нереагування». 2) «Самокритичні спостерігачі», для яких характерним є вище за середній рівень «Спостереження», середній рівень компонентів «Усвідомлена дія», «Нереагування», «Опис» та нижче за середній рівень «Неосудливість». 3) «Усвідомлені без осуду», для яких характерний високий рівень компоненту «Неосудливість», вище за середній рівень — «Усвідомлена дія» та «Опис», середній рівень «Спостереження» та «Нереагування».

5. В ході визначення особливостей СПД ІТ-спеціалістів з різними профілями майндфулнесу було встановлено, що рівень професійного благополуччя суттєво відрізняється залежно від особливостей майндфулнес-профілю. Так, значущі відмінності між профілями були виявлені за усіма компонентами задоволеності роботою та професійним вигоранням, за компонентом трудової залежності «Зацикленість на роботі» та компонентом залученості в роботу «Відданість». Найвищі показники задоволеності роботою, відчуття особистих досягнень, відданості роботі та найнижчі рівні вигорання демонструють представники профілю «Усвідомлені без осуду». Профіль «Самокритичні спостерігачі» мають нижчий рівень задоволеності, відданості та вищі показники емоційного виснаження, деперсоналізації та зацикленості на роботі. «Збалансовані мислителі» займають проміжне положення.

ВИСНОВКИ

1. В ході проведення теоретичного аналізу було здійснено теоретичний аналіз понять суб'єктивного професійного добробуту (СПД) та майндфулнесу. Відповідно до цього, СПД розглядається як багатокомпонентний конструкт, що включає когнітивні (задоволеність роботою), афективні (емоційний фон діяльності), мотиваційні (залученість, професійна ідентичність) та поведінкові (трудоголізм, симптоми вигорання) компоненти. Розглянуто ключові підходи до розуміння СПД, що дозволяють комплексно аналізувати вплив різноманітних чинників на благополуччя працівника. У професійному контексті СПД є критичним показником психологічного здоров'я, продуктивності та стійкості працівників. Особливої актуальності воно набуває в умовах ІТ-сфери, де спостерігається високе інформаційне навантаження, гнучкі графіки та підвищена когнітивна складність робочих завдань.

В іншу чергу, майндфулнес розглядається як важливий психологічний ресурс, здатний регулювати емоційні реакції, знижувати рівень стресу, підтримувати мотивацію та загальне психічне здоров'я. Виявлено, що майндфулнес (за Р. Баером) має п'ять ключових компонентів: спостереження, опис, свідоме діяння, неосудливість й нереагування. Він не є фіксованою рисою, а може розвиватися внаслідок спеціальних інтервенцій.

Під час розгляду сучасних досліджень зв'язку майндфулнесу та показників СПД було виявлено, що майндфулнес пов'язаний із такими змінами, як: зниження емоційного вигорання, підвищення залученості та задоволеності, розвиток емоційної гнучкості та покращення міжособистісної взаємодії. Це підтверджує актуальність розгляду майндфулнесу як чинника, що не лише підтримує, а й підсилює суб'єктивний професійний добробут ІТ-спеціалістів.

2. Результати емпіричного дослідження показали, що ІТ-фахівці виявляють тенденцію до підвищеного рівня майндфулнесу. Серед компонентів майндфулнесу виокремлюються «Неосудливість», «Усвідомлена дія» та «Опис», які виявляють тенденцію до вищого рівня виразності. Натомість компоненти «Спостереження» та «Нереагування» демонструють переважно середню вираженість. Порівняння рівнів

майндфулнесу за досвідом роботи виявило статистично значущі відмінності між групами за показниками «Неосудливість», «Опис» та загальним показником майндфулнесу. Порівняння рівнів майндфулнесу за віковою категорією досліджуваних виявило статистично значущі відмінності за показниками «Неосудливість», «Нереагування», «Опис» та загального показника.

Рівень вираженості СПД (задоволеність роботою, трудова залежність, професійне вигорання та залученість у роботу) знаходиться на середньому рівні. Порівняння рівнів СПД за досвідом роботи виявило статистично значущі відмінності між групами за показниками «Організованість праці» та «Соціальна цінність праці» (задоволеність роботою), «Надмірність в роботі», «Зацикленість на роботі» (трудова залежність), «Енергійність» (залученість у роботу). Порівняння рівнів СПД за віковою категорією виявило статистично значущі відмінності між групами за показниками «Емоційне виснаження», «Особисті досягнення» та усіма показниками залученості в роботу («Енергійність», «Відданість» та «Заглибленість»).

3. В ході визначення профілів майндфулнесу серед ІТ-фахівців було виявлено 3 типи організації даного феномену: 1) «Збалансовані мислителі», для яких характерний середній рівень майндфулнесу та вищий за середній рівень компонентів «Усвідомлена дія», «Неосудливість» та «Опис», середній рівень «Спостереження» і нижчий за середній рівень «Нереагування». 2) «Самокритичні спостерігачі», для яких характерним є також середній рівень майндфулнесу, але нижчий ніж у носіїв профілю «Збалансовані мислителі». Вище за середній рівень «Спостереження», середній рівень компонентів «Усвідомлена дія», «Нереагування», «Опис» та нижче за середній рівень «Неосудливість». 3) «Усвідомлені без осуду», для яких характерний вище середнього рівень майндфулнесу та високий рівень компоненту «Неосудливість», вище за середній рівень — «Усвідомлена дія» та «Опис», середній рівень «Спостереження» та «Нереагування».

4. В ході дослідження особливостей СПД ІТ-спеціалістів з різними профілями майндфулнесу було встановлено, що рівень професійного благополуччя суттєво відрізняється залежно від особливостей майндфулнес-профілю. Так, значущі

відмінності між профілями були виявлені за усіма компонентами задоволеності роботою та професійним вигоранням, за компонентом трудової залежності «Зацикленість на роботі» та компонентом залученості в роботу «Відданість». Найвищі показники задоволеності роботою, відчуття особистих досягнень, відданості роботі та найнижчі рівні вигорання демонструють представники профілю «Усвідомлені без осуду». Профіль «Самокритичні спостерігачі» мають нижчий рівень задоволеності, відданості та вищі показники емоційного виснаження, деперсоналізації та зацикленості на роботі. «Збалансовані мислителі» займають проміжне положення і мають вищий рівень показників СПД, ніж носії профілю «Самокритичні спостерігачі», але нижчі ніж у представників «Усвідомлені без осуду».

Ці дані слугують достатньою підставою для того, щоб вважати гіпотезу нашого дослідження підтвердженою. Нами було виявлено три профілі організації майндфулнесу і доведено, що носії цих профілів суттєво відрізняються за показниками СПД. Відповідно до цього, фахівці з високим рівнем усвідомленості («Усвідомлені без осуду») демонструють вищу залученість і задоволеність роботою, а також нижчий рівень емоційного вигорання і трудової залежності порівняно з колегами, які мають нижчі показники майндфулнесу («Самокритичні спостерігачі» та «Збалансовані мислителі»). Більш того, було уточнено, що носії профілів продемонстрували найбільш значущі розбіжності між групами за компонентом «Неосудливість», що вказує на важливість не тільки загального рівня майндфулнесу, а також на співвідношення окремих його компонентів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Вартанова О.В., Маляренко І.С. Моделі забезпечення благополуччя персоналу підприємства. *Інфраструктура ринку*. Одеса, 2023. № 75. С. 79-85. DOI: <https://doi.org/10.32782/infrastructure75-14>.
2. Вартанова О. В. Well-being у корпоративному управлінні: ключові моделі та вплив на економічну поведінку. *Економіка та соціум*. 2022. № 45. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-45-3>.
3. Волинець Н. В. Психологічні особливості особистісного благополуччя в професійній сфері життєдіяльності : монографія. Хмельницький : НАДПСУ, 2019. 620 с.
4. Войтенко О. Професійне благополуччя: зміст поняття та його ключові структурні компоненти. *Вісник Національного університету оборони України*. Київ, 2023. № 73 (3). С. 57-64. DOI: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-73-3-57-64>.
5. Гуляєва О.В. До проблеми структурного аналізу поняття «психологічного благополуччя». *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Психологія»*. 2016. № 59. С. 15-20. URL: <https://periodicals.karazin.ua/psychology/article/view/6029> (дата звернення: 11.04.2025)
6. Гура Н. А., Вельдбрехт О. О. Опитувальник задоволеності роботою: факторна структура та психометричні властивості. *Психологічний часопис*. 2021. Т. 7, № 6 (50). С. 7–20. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2021.7.6.1>.
7. Каплуненко Я., Кучина В. Адаптація та валідизація короткого п'ятифакторного опитувальника майндфулнес (ПОМ-15). *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2023. № 1 (28). С. 95–105. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2023.1.28.10>.
8. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Діагностика перфекціонізму та трудоголізму особистості: психологічний практикум. Кам'янець-Подільський : Медобори 2006, 2018. 64 с.

9. Каргіна Н. В. Гедоністичне та евдемоністичне розуміння психологічного благополуччя: переваги й недоліки. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 4 (1). С. 27–31. DOI: <https://doi.org/10.32840/2663-6026.2019.4-1.5>.
10. Пахоль Б. Є. Структура професійного благополуччя: визначення феномена, чинникова структура та предиктори. *Український психологічний журнал* : зб. наук. праць. 2018. № 3 (9). С. 121–135. URL: http://upj.com.ua/indexa.php?page=number_three_nine_full (дата звернення: 18.04.2025).
11. Baer R. A.; Smith G. T., Hopkins J., Krietemeyer J., Toney L. Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*. 2006. Vol. 13, No. 1. P. 27–45. DOI: <https://doi.org/10.1177/1073191105283504>.
12. Bakker A. B., Demerouti E. The Job Demands–Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 2007. Vol. 22, No. 3. P. 309–328. DOI: <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>.
13. Bakker A., Oerlemans W. Subjective well-being in organizations. *Handbook of Positive Organizational Scholarship* / ed. K. Cameron, G. Spreitzer. New York : Oxford University Press, 2011. P. 178–189. DOI: <http://dx.doi.org/10.13140/2.1.1145.4723>.
14. Bartlett L., Martin A., Neil A. L. A systematic review and meta-analysis of workplace mindfulness training randomized controlled trials. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2019. Vol. 24, No. 1. P. 108–126. DOI: <https://doi.org/10.1037/ocp0000146>.
15. Bernárdez B., Panach J. I., Parejo J. A. An empirical study to evaluate the impact of mindfulness on helpdesk employees. *Science of Computer Programming*. 2023. Vol. 230. Article 102977. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.scico.2023.102977>.
16. Boonzaier B., Ficker B., Rust B. A review of research on the Job Characteristics Model and the attendant Job Diagnostic Survey. *South African Journal of Business Management*. 2001. Vol. 32, No. 1. P. 11–34. DOI: <https://doi.org/10.4102/sajbm.v32i1.712>.

17. Brown K. W., Ryan R. M. The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2003. Vol. 84, No. 4. P. 822–848. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>.
18. Dane E., Brummel B. J. Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. *Human Relations*. 2014. Vol. 67, No. 1. P. 105–128. DOI: <https://doi.org/10.1177/0018726713487753>.
19. Danna K., Griffin R. W. Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. *Journal of Management*. 1999. Vol. 25, No. 3. P. 357–384. DOI: <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>.
20. Diener E., Lucas R. E., Oishi S. Subjective well-being: the science of happiness and life satisfaction. *Well-being: The Foundations of Hedonic Psychology* / ed. D. Kahneman, E. Diener, N. Schwarz. New York : Russell Sage Foundation, 2009. URL: https://greatergood.berkeley.edu/images/uploads/Diener-Subjective_Well-Being.pdf (дата звернення: 11.04.2025).
21. Good D. J., Lyddy C. J., Glomb T. M. та ін. Contemplating mindfulness at work: an integrative review. *Journal of Management*. 2016. Vol. 42, No. 1. P. 114–142. DOI: <https://doi.org/10.1177/0149206315617003>.
22. He J.; Li X., Wang H., Xu Z. A study on the relationship between mindfulness and work performance of web editors: based on the chain mediating effect of workplace spirituality and digital competencies. *Frontiers in Psychology*. 2023. Vol. 13. Article 1068735. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1068735>.
23. Hülshager U. R., van Gils S., Walkowiak A. The regulating role of mindfulness in enacted workplace incivility: an experience sampling study. *Journal of Applied Psychology*. 2021. Vol. 106, No. 8. P. 1250–1265. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000824>.
24. Kabat-Zinn J. *Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress, Pain, and Illness*. New York : Bantam Books, 1990. 720 p.
25. Keyes C. L. M. The mental health continuum: from languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*. 2002. Vol. 43, No. 2. P. 207–222.

26. Lomas T., Medina J. C., Ivtzan I. та ін. Mindfulness-based interventions in the workplace: an inclusive systematic review and meta-analysis of their impact upon wellbeing. *Journal of Positive Psychology*. 2017. Vol. 14, No. 5. P. 625–640.
27. Lu Y., Remond J., Bunting M. та ін. An app-based workplace mindfulness intervention, and its effects over time. *Frontiers in Psychology*. 2021. Vol. 12. Article 615137. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.615137>.
28. Mahanta D., Chakravarty K. Mindfulness as a booster for workplace wellbeing: its significance and effects. *International Journal of Advanced Research*. 2022. Vol. 10, No. 5. P. 1230–1238.
29. Martinez Montes C. Evaluating the Impact of a Yoga-Based Intervention on Software Engineers' Well-Being. 2025. DOI: <https://doi.org/10.48550/arXiv.2504.16779>.
30. Martinez Montes C., Sjögren F., Klefvors A., Penzenstadler B. Qualifying and quantifying the benefits of mindfulness practices for IT workers. *Proceedings of the 10th International Conference on ICT for Sustainability (ICT4S 2024)*. IEEE, 2024. P. 272–281.
31. Maslach C., Jackson S. E. *Maslach Burnout Inventory Manual*. 2nd ed. Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press, 1986.
32. McAnally K., Hagger M. S. Self-Determination Theory and workplace outcomes: a conceptual review and future research directions. *Behavioral Sciences*. 2024. Vol. 14, No. 6. Article 428. DOI: <https://doi.org/10.3390/bs14060428>.
33. Micklitz K., Wong G., Howick J. Mindfulness-based programmes to reduce stress and enhance well-being at work: a realist review. *BMJ Open*. 2021. Vol. 11, No. 3. DOI: <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-043525>.
34. Penzenstadler B., Torkar R., Martinez Montes C. Take a deep breath: benefits of neuroplasticity practices for software developers and computer workers in a family of experiments. *Empirical Software Engineering*. 2022. Vol. 27, No. 4. Article 98.
35. Rutkowska A. Development and application of an Occupational Well-Being Inventory (OWBI). 2020.

36. Ryff C. D., Singer B. H. Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*. 2008. Vol. 9, No. 1. P. 13–39.
37. Ryff C. D. Psychological well-being revisited: advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*. 2014. Vol. 83, No. 1. P. 10–28.
38. Seligman M. E. P. PERMA and the building blocks of well-being. *The Journal of Positive Psychology*. 2018. Vol. 13, No. 4. P. 333–335.
39. Schultz P. P., Ryan R. M., Niemiec C. P., Legate N., Williams G. C. Mindfulness, work climate, and psychological need satisfaction in employee well-being. *Mindfulness*. 2015. Vol. 6. P. 971–985.
40. Shapiro S.L., Carlson L.E., Astin J.A., Freedman B. Mechanisms of mindfulness. *Journal of Clinical Psychology*. 2008. Vol. 64, № 3.
41. Stahl B., Goldstein E., Santorelli S. A Mindfulness-Based Stress Reduction Workbook. Oakland, CA. *New Harbinger Publications*. 2019. 224 p.
42. Walach H., Fjorback L. O., Meditation based therapies — a systematic review and some critical observations. *Religions*. 2012. Vol. 3, No. 1. P. 1–18. DOI: <https://doi.org/10.3390/rel3010001>.
43. Wegela K. K. The Courage to Be Present: Buddhism, Psychotherapy, and the Awakening of Natural Wisdom. Boston. *Shambhala Publications*. 2010. 240p.
44. Weiss H. M., Cropanzano R. Affective Events Theory: a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*. 1996. Vol. 18. P. 1–74.
45. Williams M. G., Segal Z. V., Teasdale J. D., Kabat-Zinn J. Mindfulness-Based Cognitive Therapy for Depression. 2nd ed. New York. *Guilford Press*. 2013. 361p.
46. Wolever R. Q., Bobinet K. J., McCabe K., Mackenzie E. R., Fekete E., Kusnick C. A., Baime M. Effective and viable mind-body stress reduction in the workplace: a randomized controlled trial. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2012. Vol. 17, No. 2. P. 246–258.

47. Wong N., Jackson V., Van der Hoek A., Ahmed I., Schueller S. M., Reddy M. Mental wellbeing at work: perspectives of software engineers. *Proceedings of the 2023 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*. 2023. P. 1–15.
48. Woods S.L., Rockman P., Reibel D. Mindfulness-Based Stress Reduction: Protocol, Practice, and Teaching Skills. *New Harbinger Publications*. 2021. 232p.
49. Young S. The Science of Enlightenment: How Meditation Works. Louisville, CO. *Sounds True*. 2016. 280 p.
50. Zhang C., Li X., Li C., Shi W., Wang F., Wang Q., Zhang Y. Mindfulness makes employees more creative? The mediating role of psychological capital and creative process engagement. *Journal of Organizational Behavior*. 2023.
51. Zivnuska S., Kacmar K. M., Ferguson M., Carlson D. S. Mindfulness at work: resource accumulation, well-being, and attitudes. *Career Development International*. 2016. Vol. 21, No. 2. P. 106–124.

АНОТАЦІЯ

Олеся КОВАЛЬОВА. - Особливості суб'єктивного професійного добробуту ІТ-спеціалістів у контексті майндфулнесу

У роботі проведено аналіз понять суб'єктивного професійного добробуту (благополуччя) та майндфулнесу, виокремлено їх складові компоненти. Розглянуто сучасні дослідження зв'язку майндфулнесу та суб'єктивного професійного добробуту. Проведено емпіричне дослідження, в рамках якого взяли участь 124 ІТ-спеціаліста. Було досліджено їх рівень майндфулнесу та рівень компонентів суб'єктивного професійного добробуту, таких як: задоволеність роботою, залученість у роботу, трудова залежність та професійне вигорання. Також було здійснено порівняння рівнів усвідомленості та професійного благополуччя за досвідом роботи та віковою категорією респондентів. Проведено кореляційний аналіз. В рамках кластерного аналізу були виявлені три різних профілів майндфулнесу, а саме: «Усвідомлені без осуду», «Самокритичні спостерігачі» та «Збалансовані мислителі». Здійснено порівняльний аналіз показників професійного благополуччя в групах з різними профілями майндфулнесу, на основі чого виявлено профіль, найбільшою мірою пов'язаний з вищим рівнем суб'єктивного професійного благополуччя.

Ключові слова: майндфулнес; усвідомленість; суб'єктивне професійне благополуччя; профілі майндфулнесу; задоволеність роботою; професійне вигорання; залученість у роботу; трудова залежність.

ABSTRACT

Olesia KOVALOVA. - Features of subjective professional well-being of IT specialists in the context of mindfulness

The study presents an analysis of the concepts of subjective professional well-being and mindfulness, highlighting their key components. Contemporary research on the relationship between mindfulness and subjective professional well-being is reviewed. An empirical study was conducted involving 124 IT-specialists. Their levels of mindfulness and components of subjective professional well-being — such as job satisfaction, work engagement, workaholism, and professional burnout — were assessed. A comparison of mindfulness and professional well-being levels was carried out across different levels of work experience and age categories. A correlation analysis was conducted. Based on cluster analysis, three distinct mindfulness profiles were identified: "Nonjudgmental Aware," "Self-Critical Observers," and "Balanced Thinkers." A comparative analysis of professional well-being indicators across the mindfulness profiles was performed, revealing the profile most strongly associated with higher levels of subjective professional well-being.

Keywords: mindfulness; awareness; subjective professional well-being; mindfulness profiles; job satisfaction; professional burnout; work engagement; workaholism.