

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-38>

УДК 316.62:330.16:355.01(477.6)

# ОСОБИСТІСНІ ЧИННИКИ ЗАДОВОЛЕННЯ ЖИТТЯМ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТІЙКОСТІ ПЕРСОНАЛУ КОМПАНІЙ В УМОВАХ ВІЙНИ

## PERSONAL FACTORS OF LIFE SATISFACTION AND THEIR IMPACT ON DECISION-MAKING IN THE CONTEXT OF ENSURING THE STAFF STABILITY OF COMPANIES IN WARTIME

**Вартанова Олена Вікторівна**доктор економічних наук, професор,  
Київський національний університет технологій та дизайну  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8706-6437>**Повзун Дмитро Ігорович**аспірант,  
Київський національний університет технологій та дизайну  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0792-6637>**Vartanova Olena, Povzun Dmytro**

Kyiv National University of Technologies and Design

Стаття досліджує вплив особистісних чинників задоволення життям на прийняття рішень у контексті забезпечення стійкості персоналу підприємств в умовах війни. Війна в Україні спричинила істотний дефіцит людських ресурсів у різних галузях економіки. Це порушує стійкість персоналу: від можливостей його залучення, утримання і розвитку – до процесів аутстафінгу, вивільнення та заміни персоналу. Задоволення життям персоналу є важливим чинником забезпечення стійкості персоналу компаній, впливає на продуктивність, лояльність, а також на психологічне та фізичне благополуччя співробітників, дає змогу підвищити продуктивність праці та зменшити плинність кадрів. На основі емпіричного дослідження виявлено, що більшість респондентів (в середньому близько 60%) мають рівень задоволення життям "нижче за середній", що може бути пов'язаним з впливом зовнішніх стресових факторів (війна, внутрішнє переміщення, еміграція) та внутрішніх факторів (тривога про майбутнє, професійні вимоги, низький рівень оплати праці тощо). Виявлено вплив між факторами задоволення життям і копінг-стратегіями прийняття рішень. Люди, активно включені в життя, частіше реалізують продуктивний стиль прийняття рішень "Пильність", а люди, незадоволені своїм життям, які відчують розчарування в житті, втому від життя, тривогу за майбутнє, схильні обирати непродуктивні копінг-стратегії прийняття рішень, такі як уникнення, прокрастинація і надпильність.

**Ключові слова:** забезпечення, задоволеність життям, копінг-стратегії, стійкість персоналу, прийняття рішень, чинники.

The article explores the impact of personal factors of life satisfaction on decision-making in the context of ensuring of staff stability of companies in wartime. The war in Ukraine has caused a significant shortage of human resources across various sectors of the economy. This disrupts staff stability, affecting aspects such as recruitment, retention, and development, as well as outsourcing, layoffs, and staff replacement processes. Employee life satisfaction is a key factor in maintaining staff stability. It influences productivity, loyalty, and both the psychological and physical well-being of employees, enabling increased productivity, reduced staff turnover, improved workplace climate, enhanced adaptation processes in crisis situations, lowered stress and illness levels, heightened loyalty to the company, and improved corporate culture parameters. Based on empirical research, it was found that the majority of respondents (on average, about 60%) have a "below average" level of life satisfaction. This may be due to the impact of external stress factors (war, internal displacement, emigration) and internal factors (anxiety about the future, professional demands, low wages, etc.). A relationship was identified between life satisfaction factors and coping strategies in decision-making. People who are actively engaged in life tend to use a productive decision-making style called

"vigilance," while those dissatisfied with their lives, who feel disillusioned, fatigued, and anxious about the future, are more likely to choose unproductive coping strategies such as avoidance, procrastination, and hyper-vigilance. Income level has a positive correlation with life satisfaction: the lower the income, the less satisfaction a person feels with life. The practical value of this study lies in substantiating the need to ensure the mental health and well-being of employees to improve staff stability, productivity, effectiveness, and loyalty. Recommendations are provided on how to enhance staff stability by improving life satisfaction factors in the face of external stressors.

**Keywords:** ensure, life satisfaction, coping strategies, staff stability, decision-making, factors.

**Постановка проблеми.** Війна в Україні спричинила істотні трансформації ринку праці, які характеризуються істотним дефіцитом людських ресурсів у різних галузях економіки. Це порушує стійкість персоналу: від можливостей його залучення, утримання і розвитку – до процесів аутстафінгу, вивільнення та заміни персоналу.

Забезпечення стійкості персоналу компаній в різних аспектах досліджувалося вченими і практиками з різних галузей знань, що є ознакою міждисциплінарного поняття "стійкість персоналу". Безугла Т. (2019) розуміє стійкість персоналу як "дуальний процес забезпечення стійкості персоналу, який спрямований на, у тому числі, "створення сприятливих та конкурентних умов для розвитку персоналу та забезпечення динамічно стійкого стану трудового колективу". О. Вартанова, Д. Повзун (2024) розглядають дуальність забезпечення стійкості персоналу компаній з позиції забезпечення резильєнтності персоналу, тобто підтримки фізичного і психічного здоров'я персоналу компаній. Задоволення життям персоналу компаній є важливим для підтримки стійкості персоналу компаній. Воно впливає на продуктивність, лояльність, а також на психологічне та фізичне благополуччя співробітників, дає змогу підвищити продуктивність праці персоналу, зменшити плинність кадрів, поліпшити психологічний клімат в колективі, покращити процеси адаптації персоналу в кризових умовах; знизити рівень стресу та захворювань; підвищити рівень лояльності до компанії; покращити параметри корпоративної культури. Таким чином, задоволення життям персоналу є важливим фактором в контексті забезпечення стійкості персоналу компаній, особливо в умовах війни.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Стійкість персоналу є предметом дослідження соціології, HR-менеджменту, психології управління тощо. У різних контекстах основою наукового пошуку в сфері забезпечення стійкості персоналу стали наукові праці В. Артемова, Б. Барчі, О. Бацилевої, Т. Астахова, Т. Безуглої, О. Савченко, Д. Лавриненко,

Л. Карамушки, О. Креденцер, І. Пузь, І. Сингаївської. Так, Безугла Т. [1] визначає стійкість персоналу компанії як динамічний стан системи управління персоналом, що характеризує її здатність зберігати ефективність під впливом внутрішніх і зовнішніх перетворень із забезпеченням балансу кількісних і якісних параметрів, що спрямовано на забезпечення потреб і запитів персоналу та створення конкурентних умов для його розвитку на підприємстві. Автори цього дослідження (Вартанова, Повзун, 2024) роблять акцент на суб'єктивних складових стійкості персоналу, зокрема, чинниках задоволення життям [2]. На цій основі ми можемо зробити висновок про те, що проблема забезпечення стійкості персоналу компаній в умовах війни залишається дуже актуальною, зокрема, дослідження впливу задоволення життям персоналу на прийняття рішень та стійкість персоналу компаній. Дослідження задоволеності життям в різних контекстах, у тому числі й організаційної стійкості і корпоративного добробуту доводять принципову важливість особистісних чинників суб'єктивного сприйняття благополуччя, добробуту та задоволення від життя [3–7].

Метою статті є аналіз особистісних чинників задоволення життям та їх впливу на прийняття рішень в умовах війни в контексті забезпечення стійкості персоналу компаній.

Виклад основного матеріалу дослідження. Стійкість персоналу компанії – це здатність працівників і організації адаптуватися до змін, стресових ситуацій, криз чи інших зовнішніх і внутрішніх факторів, зберігаючи при цьому ефективність, продуктивність і мотивацію. Задоволення життям співробітників є важливою передумовою забезпечення стійкості персоналу компанії. І дійсно, чим більш задоволена людина, тим краще вона працює, справляється з робочим навантаженням, продуктивна, раціональна, ефективна. За результатами нашого дослідження, показники задоволення життям впливають на економічну поведінку і прийняття рішень, що означає те, що задоволені життям співробітники демонструють більш раціональний підхід до розв'язання як життєвих, так і професійних

проблем, конструктивну поведінку в конфліктах, плідні робочі стосунки. Таким чином, якщо співробітники задоволені життям, вони є більш раціональними в своїй економічній поведінці та рішеннях, більш залученими та лояльними до компанії.

Гіпотеза дослідження полягала у тому, що задоволені життям співробітники демонструють більш високі показники економічної поведінки та прийняття рішень, що в цілому сприяє підвищенню стійкості персоналу компанії. Дослідження особистісних чинників задоволення життям було проведено у жовтні-грудні 2023 року на основі методики "Задоволення життям" Н. Мельнікової (Life Satisfaction Questionnaire N. Melnikova, 2021). Вибірка дослідження становила 214 осіб усіх вікових груп. Також враховувався вплив на аспекти задоволення життям факторів: вік, освітній рівень, рівень доходу, місце перебування (в Україні чи за кордоном).

Було встановлено, що рівень доходів є одним із важливих факторів, який суттєво впливає на задоволеність життям та економічну поведінку. У дослідженні враховувались суб'єктивно оцінені респондентами дохід та "залишковий" дохід. Ці два показники виявили кореляцію із різними аспектами задоволення життям. Результати оцінювання суб'єктивного рівня доходу опитаних наведені на рис. 1.

Як показано на рис. 1, більшість опитаних (46,3%) суб'єктивно оцінюють свій дохід як середній, 21,5% – як низький, 20,6% – трохи нижче середнього, 9,8% – трохи вище середнього, і лише 1,9% – як високий. За даними дослідження, 11,7% респондентів повідомляють, що після сплати всіх обов'язкових витрат у них залишається понад 50% доходу, тоді як

у 15% респондентів майже не залишається коштів.

Дані щодо залишкового доходу респондентів ще точніше відображають рівень доходів учасників опитування: після всіх витрат не залишається майже нічого або лише 5-10% доходу – у 39,3%; зберігається понад 50% доходу – у 15%; залишковий дохід 21-30% та 31-40% мають 17,3% і 18,2% опитаних відповідно. Таким чином, 39,3% опитаних не можуть покрити навіть базові потреби, що призводить до незадоволення потреб та істотно знижує мотивацію професійної діяльності. Зокрема, 27,1% часто або постійно зазнають труднощів у задоволенні основних економічних потреб; 31,3% відчувають такі труднощі періодично, а 41,6% не мають їх узагалі (рис. 2).

Аналіз аспектів задоволеності життям персоналу охоплює фактори: "Життєва залученість", "Розчарування в житті", "Втома від життя", "Тривога за майбутнє" і "Загальний бал". Серед цих чинників тільки F1 "Життєва залученість" має позитивне значення, інші фактори виявляються негативними. Дані щодо результатів опитування за аспектами "Задоволеність життям" представлено на рис. 3.

Згідно з результатами дослідження, 48,1% респондентів мають середній рівень задоволення життям, 20% – вище середнього, а 31,8% – нижче середнього. Аспект F1 "Життєва залученість" демонструє задоволеність життям осіб через відчуття насиченості, задоволення поточним життям, активність і позитивні емоції.

Більшість опитаних (51,4%) мають рівень прояву аспекту F2 "Розчарування в житті" нижче середнього, 31,4% – середній рівень, а 11,2% – вище середнього. Фактор F2 харак-

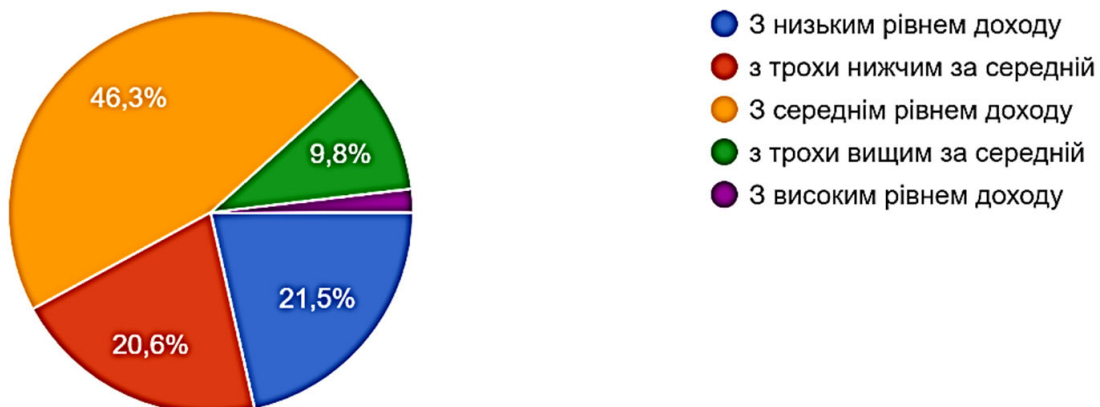
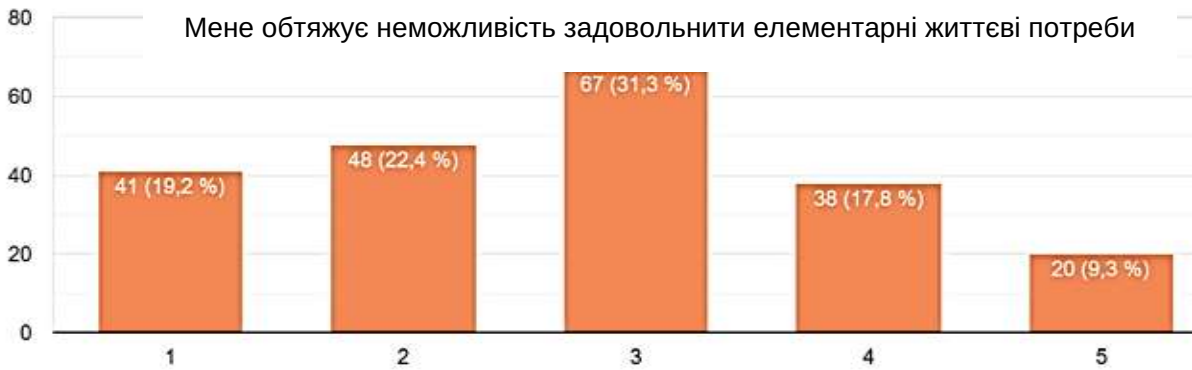
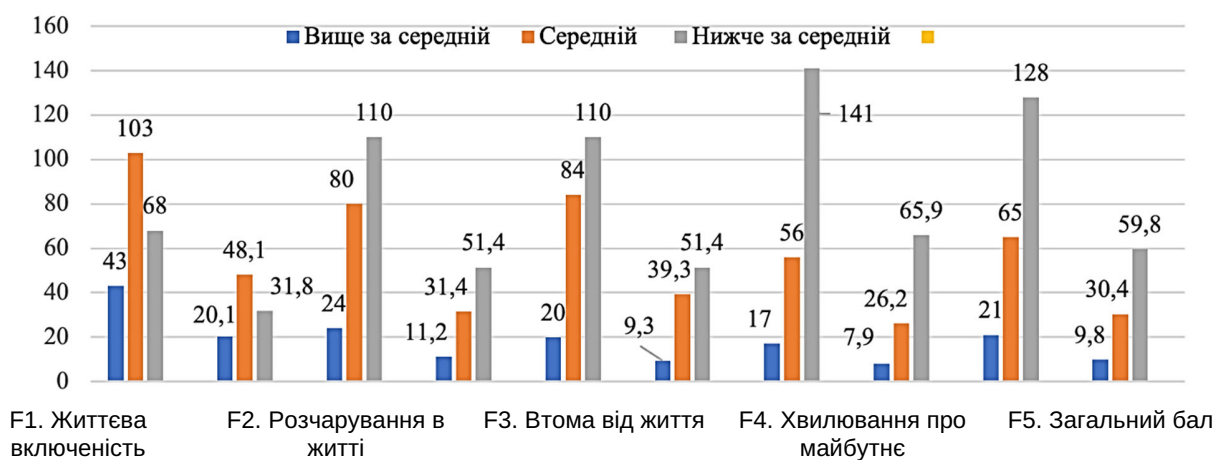


Рис. 1. Результати оцінювання суб'єктивного рівня доходу опитаних

Джерело: власні дослідження



**Рис. 2.** Почуття осіб, пов'язані з неможливістю задовольнити базові економічні потреб  
Джерело: власні дослідження



**Рис. 3.** Дані щодо результатів опитування за аспектами "Задоволеність життям" (Н. Мельнікова)  
Джерело: власні дослідження

теризується емоціями розчарування, досади, почуттям несправедливості через розбіжності між бажаним і реальним, коли зусилля не приносять очікуваного результату. Такий стан у довгостроковій перспективі може призвести до професійного виснаження та вигорання.

Аспект F3 "Втома від життя" має нижчий за середній рівень у 51,4% опитаних, середній рівень – у 39,3%, і вище середнього – у 9,3%. Цей аспект характеризує прояви астеничних станів: втоми, виснаження, апатії, почуття виснаженості, які у професійній діяльності проявляються через апатію, байдужість, зниження досягнень і труднощі в комунікації.

Щодо аспекту F4 "Хвилювання про майбутнє", 65,9% респондентів мають рівень нижче середнього, 26,2% – середній, а 7,9% – вище середнього. Цей аспект виражає тривогу за майбутнє, очікування негативних подій та почуття нестабільності, що в професійній

сфері може посилювати тривожність, невпевненість, порушення в оцінці ситуацій і прийнятті рішень.

Загальний рівень задоволення життям відображає середні показники. За цією шкалою, 59,9% респондентів мають рівень задоволення життям нижче середнього, 30,4% – середній, а 9,8% – вище середнього. Низький рівень задоволення життям у значної частини респондентів (59,9%) пояснюється впливом зовнішніх стресових факторів (таких як війна, вимушене переміщення, еміграція) та внутрішніх факторів, пов'язаних із тривогою про майбутнє, високими вимогами до себе, низькою оплатою праці, загальною втомою та апатією. Це може призводити до зниження продуктивності, редукції досягнень, підвищення тривожності та порушень у прийнятті рішень, що полягає у тому, що людина обирає менш раціональні та деструктивні способи прийняття рішень.



Результати кореляційного аналізу дали змогу виявити значущі кореляційні зв'язки між факторами задоволення життям і стильовими особливостями прийняття рішень. Фактори задоволення життям тісно пов'язані з копінг-стратегіями прийняття рішень (Мельбурнський опитувальний прийняття рішень, МОПР, Mann, L. at al [8]), які поділяються на продуктивний (пильність) і непродуктивні копінги (уникнення, прокрастинація і надпильність) в ситуації прийняття рішень. Серед факторів задоволення життям лише фактор "Включеність до життя" має позитивне значення, так саме, як і копінг-стратегія прийняття рішень "Пильність", між якими виявлено значущий кореляційний зв'язок ( $r=0,30$ ;  $p \geq 0,05$ ). Фактор "Життєва включеність" відображає задоволеність життям, коли людина відчуває насиченість і повноту життя, активність, наявність позитивних емоцій. Люди, які активно включені в життя, частіше реалізують стиль прийняття рішень "Пильність", або готовність "пильнувати", як готовність до будь-яких рішень, толерантність до невизначеності, здатність до аналізу альтернатив, що є єдиним копінг-стратегією, який дозволяє приймати раціональні рішення. Людина, активно включена в життя не схильна обирати неефективні та непродуктивні копінг-стратегії прийняття рішень (Mann, L. at al, 2019 [8]).

Всі інші аспекти задоволення життям мають від'ємні кореляції з копінг-стратегіями прийняття рішень ( $r=-0,30$ ;  $p \geq 0,05$ ,  $r=-0,4$ ;  $p \geq 0,01$ ). І дійсно, в умовах розчарування і втоми від життя, хвилювання за майбутнє людина схильна обирати неефективні, нераціональні копінги прийняття рішень, такі як уникання, прокрастинація і надпильність. Зв'язок між факторами задоволення життям і копінг-стратегіями прийняття рішень можна пояснити тим, що процес прийняття рішень само по собі є складним, невизначеним та потребує значного когнітивного навантаження. В умовах, коли людина не задоволена життям, відчуває тривогу за майбутнє, втому від життя, розчарування, одночасно в неї бракує когнітивних ресурсів для прийняття рішень [4]. В результаті усвідомлений вибір стає ускладненим, якщо не неможливим, та включає такі неусвідомлені копінги прийняття рішень, як прокрастинація, уникання, автоматизми.

Задоволеність життям та копінг-стратегії прийняття рішень залежать від рівня доходів особи. Виявлено позитивний кореляційний

зв'язок між суб'єктивно визначеним рівнем доходів опитаних та всіма чинниками задоволення життям, зв'язок між об'єктивним (залишковим) рівнем доходів та чинниками "Втома від життя" та загальним чинником задоволення життям ( $r=0,30$ ;  $p \geq 0,05$ ). Це пояснюється тим, що чим нижче рівень доходів людини, тим менше вона відчуває задоволення життям. Справедливо і зворотне твердження: позитивна, активна, включена в життя людина з активною життєвою позицією має більш високий рівень доходів.

На основі проведених досліджень можна зробити висновок про те, що різні аспекти задоволення життям, які досліджуються в статті, впливають на копінг-стратегії прийняття рішень. Ці дані мають враховуватися в контексті забезпечення стійкості персоналу, де низький рівень задоволення життям персоналу впливає на стабільність персоналу, плинність кадрів, кількість звільнень, хвороб та порушень дисципліни, зниження продуктивності праці, що в результаті породжує прямі фінансові збитки.

**Висновки.** На основі представленого дослідження можна зробити наступні основні висновки:

1. Задоволення життям відіграє ключову роль у забезпеченні стійкості персоналу компанії; вона впливає на продуктивність, лояльність, психологічне та фізичне благополуччя співробітників.

2. Дослідження рівня задоволення життям українців виявило, що більшість респондентів (59,9%) мають рівень задоволення життям "нижче за середній". Це може бути пов'язано з впливом зовнішніх стресових факторів (війна, внутрішнє переміщення, еміграція) та внутрішніх факторів (тривога про майбутнє, професійні вимоги, низький рівень оплати праці тощо).

3. Виявлено вплив між факторами задоволення життям і копінг-стратегіями прийняття рішень. Люди, активно включені в життя, частіше реалізують продуктивний стиль прийняття рішень "Пильність", а люди, незадоволені своїм життям, які відчувають розчарування в житті, втому від життя, тривогу за майбутнє, схильні обирати непродуктивні копінг-стратегії прийняття рішень, такі як уникання, прокрастинація і надпильність.

4. Рівень доходів має позитивний кореляційний зв'язок із задоволеністю життям. Чим нижче рівень доходів, тим менше людина відчуває задоволеність життям.

5. Низький рівень задоволення життям персоналу негативно впливає на стабільність персоналу, підвищує плинність кадрів, кількість звільнень, хвороб та порушень дисципліни, знижує продуктивність праці. Забезпечення стійкості персоналу пов'язане з підтримкою психічного здоров'я і добробуту співробітників, що позитивно впливає на продуктивність, результативність роботи, залученість і корпоративну лояльність.

Отже, для забезпечення стійкості персоналу компаніям необхідно брати до уваги фактори, що впливають на задоволення життям співробітників, створювати умови для їх психологічного благополуччя та професійного розвитку. Це може включати заходи з підвищення рівня доходів, покращення умов праці, надання психологічної підтримки, особливо в умовах дії зовнішніх стресових факторів.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Безугла Т. В. Термінологічний зміст поняття "стабільність персоналу" та його співвідношення з суміжними поняттями предметної сфери. *Моделювання регіональної економіки*. 2018. № 1(31). С. 196–205.
2. Вартанова О. В., Повзун Д. І. Формування кластеру резильєнтності персоналу в структурі моделі компетенцій як умова формування стійкості персоналу підприємства в умовах війни. *Журнал стратегічних економічних досліджень*. 2024. № 1. С. 58–68. URL: [https://www.researchgate.net/publication/381658514\\_FORMUVANNA\\_KLASTERU\\_REZILENNOSTI\\_PERSONALU\\_V\\_STRUKTURI\\_MODELI\\_KOMPENCIJ\\_AK\\_UMOVA\\_FORMUVANNA\\_STIJKOSTI\\_PERSONALU\\_PIDPRIEMSTVA\\_V\\_CASI\\_VIJNI](https://www.researchgate.net/publication/381658514_FORMUVANNA_KLASTERU_REZILENNOSTI_PERSONALU_V_STRUKTURI_MODELI_KOMPENCIJ_AK_UMOVA_FORMUVANNA_STIJKOSTI_PERSONALU_PIDPRIEMSTVA_V_CASI_VIJNI) (дата звернення: 10.10.2024)
3. Савченко О., Корват Л., Лавриненко Д. (2024). Винахідливість як важливий показник особистого благополуччя. From: *Well-Being Across the Globe: New Perspectives, Concepts, Correlates and Geography*. Edited by Mullings, J., Paul, T., Dunn, L et al. Sustainable Development. 288 p. DOI: <https://doi.org/10.5772/intechopen.104197> (дата звернення: 11.10.2024)
4. Савченко О., Калюк О. Методика діагностики когнітивних аспектів суб'єктивного благополуччя особистості. *Організаційна психологія. економічна психологія*. 2022. № 1(25). С. 89–101. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.10> (дата звернення: 12.10.2024)
5. Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, Á. et al. Wellbeing is more than happiness and life satisfaction: a multidimensional analysis of 21 countries. *Health and Quality of Life Outcomes*, 2020. 18 (1), 192–198.
6. Ruggeri, K. et al. Well-being is more than happiness and life satisfaction: a multidimensional analysis of 21 countries. *Health and Quality of Life Outcomes*. 2020. 18(1). DOI: <https://doi.org/10.1186/s12955-020-01423-y>
7. Карамушка Л., Креденцер О., Терещенко, К. Суб'єктивне благополуччя освітянського персоналу в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2023. № 30(4). С. 23–33. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2023.4.30.3> (дата звернення: 13.10.2024)
8. Mann L., Burnett P., Radford M. & Ford S. (1997) The Melbourne Decision Making Questionnaire: An instrument for measuring patterns for coping with decisional conflict. *Journal of Behavioral Decision Making*, 10(1), 1–19.
9. Savchenko O. & Lavrynenko D. Short multidimensional questionnaire of prosperity "PERMA-PROFILER": adaptation of the methodology and its psychometric properties. *Psychology of personality*, 2023. 52, 167–177. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2023/52-2023/29.pdf> (дата звернення: 14.10.2024)
10. Savchenko O. Consciousness and reflection in the basis of psychological theorizing. *Psychology & Society*, 2018. 3–4, 67–89.

#### REFERENCES:

1. Bezuhla T. V. (2018). Terminolohichnyi zmist poniattia "stabilnist personalu" ta yoho spivvidnoshennia z sumizhnymy poniattiamy predmetnoi sfery [Terminological content of the concept of "personnel stability" and its relationship with related concepts of the subject sphere]. *Modeliuvannia rehionalnoi ekonomiky*, 1(31), 196–205.
2. Vartanova O., Povzun D. (2024). Formuvannia klasteru stiikosti personalu v strukturі modeli kompetentnostei yak umova formuvannia stiikosti personalu pidpriemstva v umovakh viiny [Formation of the Personnel Resilience Cluster in the Structure of the Competence Model as a Condition for the Formation of Enterprise Personnel Resilience in Wartime]. *Zhurnal stratehichnykh ekonomichnykh doslidzhen*, 1, 58–68. Available at: [https://www.researchgate.net/publication/381658514\\_FORMUVANNA\\_KLASTERU\\_REZILENNOSTI\\_PERSONALU\\_V\\_STRUKTURI\\_MODELI\\_KOMPENCIJ\\_AK\\_UMOVA\\_FORMUVANNA\\_STIJKOSTI\\_PERSONALU\\_PIDPRIEMSTVA\\_V\\_CASI\\_VIJNI](https://www.researchgate.net/publication/381658514_FORMUVANNA_KLASTERU_REZILENNOSTI_PERSONALU_V_STRUKTURI_MODELI_KOMPENCIJ_AK_UMOVA_FORMUVANNA_STIJKOSTI_PERSONALU_PIDPRIEMSTVA_V_CASI_VIJNI) (accessed: 10.10.2024)
3. Savchenko O., Korvat L. & Lavrynenko D. (2024). Resourcefulness as an Important Indicator of Personal Well-Being. From: *Well-Being Across the Globe: New Perspectives, Concepts, Correlates and Geography*. Edited by

Mullings, J., Paul, T., Dunn, L et al. Sustainable Development. 288 P. DOI: <https://doi.org/10.5772/intechopen.104197> (accessed: 11.10.2024)

4. Savchenko, O., & Kaliuk, O. (2022). Metodyka diahnostryky kohnityvnykh aspektiv subiektyvnoho blahopoluchchia osobystosti [Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, Á. et al. (2020). Wellbeing is more than happiness and life satisfaction: a multidimensional analysis of 21 countries. *Health and Quality of Life Outcomes*, 18 (1), 192–198.

5. Ruggeri, K. et al. (2020). Well-being is more than happiness and life satisfaction: a multidimensional analysis of 21 countries. *Health and Quality of Life Outcomes*. 18(1). DOI: <https://doi.org/10.1186/s12955-020-01423-y>

6. Karamushka, L., Kredentser, O., Tereshchenko, K. (2023). Subiektyvne blahopoluchchia osvitianskoho personalu v umovakh viiny [Mann L., Burnett P., Radford M. & Ford S. (1997) The Melbourne Decision Making Questionnaire: An instrument for measuring patterns for coping with decisional conflict. *Journal of Behavioral Decision Making*, 10(1), 1–19.

7. Savchenko O. & Lavrynenko D. (2023). Short multidimensional questionnaire of prosperity "PERMA-PRO-FILER": adaptation of the methodology and its psychometric properties. *Psychology of personality*, 52, 167–177. Available at: <http://habitus.od.ua/journals/2023/52-2023/29.pdf> (accessed: 14.10.2024)

8. Savchenko O. (2018). Consciousness and reflection in the basis of psychological theorizing. *Psychology & Society*, 3–4, 67–89.