

[https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-34\(63\)-109-126](https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-34(63)-109-126)

УДК 159.9.072.43:352:316.6

Ринжук Тетяна Вячеславівна,
здобувач наукового ступеня (PhD) у галузі психології
Українського державного університету
імені Михайла Драгоманова.
Київ, Україна.

 <https://orcid.org/0009-0002-6292-7584>
pohurska@icloud.com

ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРЕДСТАВНИКІВ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЗАЛЕЖНО ВІД РІВНЯ КОНСТРУКТИВНОГО ОПОРУ

Анотація. У статті презентовано результати емпіричного дослідження особливостей психологічного благополуччя представників органів місцевого самоврядування залежно від їхнього рівня конструктивного опору, що забезпечує конструктивне розв'язання актуальних проблем професійної діяльності у взаємодії з іншими людьми. За результатами емпіричного дослідження виявлено в цілому недостатній рівень психологічного благополуччя для значної кількості (близько двох третин) представників органів місцевого самоврядування. Констатовано статистично значущі відмінності ($p < 0,05$; $p < 0,01$) у проявах психологічного благополуччя залежно від статі: жінки характеризуються вищими його показниками, ніж чоловіки-представники органів місцевого самоврядування (ОМС); віку: з віком показники психологічного благополуччя представників ОМС чоловічої статі стають нижчими, особливо у тих, хто досяг 60 років і більше; стажу роботи в ОМС, зі збільшенням якого, насамперед, у фахівців – осіб чоловічої статі показники психологічного благополуччя стають нижчими; місця проживання: значні відмінності у показниках психологічного благополуччя представників ОМС різної статі, які проживають у місті, натомість незначні розбіжності у показниках досліджуваного феномену для тих, хто проживає у селі. Виявлено недостатній рівень здатності до конструктивного опору у значної кількості (фактично три чверті) досліджуваних представників органів місцевого самоврядування. Примітно, що у фахівців чоловічої статі високий рівень такого опору практично відсутній. При цьому за результатами дисперсійного аналізу констатовано прямий зв'язок рівня конструктивності опору з психологічним благополуччям досліджуваних фахівців: чим вище рівень

опору, тим кращими є показники психологічного благополуччя ($p < 0,01$). На основі установлених результатів зроблено висновок про доцільність теоретичного обґрунтування, розроблення та впровадження спеціальної програми, спрямованої на розвиток здатності представників органів місцевого самоврядування до конструктивного опору як важливої умови забезпечення їхнього психологічного благополуччя.

Ключові слова: суб'єктність; професійна діяльність; органи місцевого самоврядування, благополуччя; професійне благополуччя; психологічне благополуччя; конструктивний опір; взаємодія; прийняття рішень.

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми / Statement of the problem. Проблема досягнення психологічного благополуччя особистістю в часи соціальної напруженості, невизначеності й змін, характерних для сьогодення, набуває особливої актуальності. Наразі благополуччя як таке виступає синонімом здоров'я (Ryff, Singer, Love, 2004) [19], слугує узагальнюючим терміном для характеристики успішного фахівця, який задоволений собою і своєю роботою, живе насиченим, конструктивним життям (Schulte, et all, 2015) [21], вважається саногенним потенціалом, що сприяє самоактуалізації особистості (Бондарчук, Казакова, 2022) [2] та ін.

Недарма у провідних країнах світу, як, наприклад, у США, вважають, що проблема досягнення благополуччя особистості має виступити драйвером державної політики (Schulte, et all, 2015) [21], а у Великій Британії гостро ставиться питання про забезпечення й поширення спеціальних програм місцевих органів влади щодо охорони здоров'я та благополуччя на робочому місці (El-Osta, Altalib, Alaa, et all, 2025) [14] та ін.

Особливого значення набуває ця проблема для працівників органів місцевого самоврядування (ОМС), які мають забезпечити підтримку найвразливіших верств населення й успішне функціонування громади в цілому в складних, фактично кризових умовах сьогодення. Разом з тим, можливість досягнення благополуччя для значної частини представників органів місцевого самоврядування викликає серйозні сумніви. Адже в діяльності українських представників ОМС існують ключові протиріччя, які суб'єктивно можуть знизити ефективність їхнього професійного життя та, як наслідок, благополуччя: суперечність між високими посадовими вимогами та фактичним статусом працівників ОМС; протиріччя між високими вимогами до професійної компетентності працівників ОМС та реальним рівнем їх здатності працювати в інноваційному середовищі та ін.

на тлі різкого зростання психологічного навантаження на органи місцевої влади в умовах воєнного стану (Потапенко та ін., 2023; Ринжук, 2025 та ін.) [7], [8].

Аналіз (основних) останніх досліджень і публікацій / Analysis of (major) recent research and publications. Слід зазначити, що особливості психологічного благополуччя фахівців вивчалися насамперед у контексті відомої моделі JD-R «вимоги до роботи – ресурси» (Bakker & Demerouti, 2007) [11], що враховує вплив на досліджуваний феномен робочих та особистісних ресурсів, наявних у робочому середовищі (Bakker, 2015) [10]. Розглядалася проблема співвідношення об'єктивних і суб'єктивних аспектів благополуччя та їх виміру (Voukelatou, Gabrielli, Miliou, et al., 2021) [24]. Висвітлювалась роль управлінських кадрів у підтриманні психічного здоров'я й психологічного благополуччя у працівників загалом (Dimoff, Kelloway, 2019, Hammer, et al., 2021) [13], [16] і у різних сферах суспільного життя, зокрема, освітній (Карамушка, та ін. 2021; Бондарчук, Казакова, 2022) [4], [2] та ін. Вивчалися питання задоволеності життям, залученості до роботи та професійного вигорання працівників як індикаторів їхнього благополуччя (Березовська, 2020; Schaufeli et al., 2002; van der Meer, J., Vermeeren, B., & Steijn, B., 2022; та ін.) [1], [20], [20], у тому числі, у представників державної служби (Borst, 2018) [12], і органів місцевої влади (Fagbenro, Olasupo, Azeez, 2019) [15] та ін.

Водночас, дослідження особливостей психологічного благополуччя працівників ОМС в контексті їхньої суб'єктності, яка, як нам уявляється, відіграє вирішальну роль у досягненні благополуччя загалом, якщо й проводилося, то доволі схематично, на рівні постановки проблеми. Одним із індикаторів проявів суб'єктності у професійній діяльності працівників органів місцевого самоврядування може виступити рівень конструктивного опору (Tepper, Duffy, Shaw, 2001; Mitchell, Ambrose, 2007 та ін.) [22], [18]. У даному випадку фактично йдеться про рівень конструктивності вирішення професійних проблем (Максименко, Кокун, Тополов, 2011) [6], та ін., коли фахівець активно намагається змінити ситуацію з користю для всіх зацікавлених сторін, обговорюючи з ними проблему, що виникла, за потреби залучаючи колег на допомогу.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Мета дослідження – емпірично дослідити психологічні особливості психологічного благополуччя працівників органів місцевого самоврядування з різними рівнями конструктивного опору.

Відповідно до зазначеної мети у статті поставлено такі **завдання**:

- 1) дослідити особливості психологічного благополуччя працівників органів місцевого самоврядування загалом та залежно від їхньої статі, віку, стажу роботи в ОМС та місця проживання зокрема;
- 2) виокремити групи досліджуваних працівників органів місцевого самоврядування за рівнями конструктивного опору та проаналізувати їх зв'язок з рівнями психологічного благополуччя респондентів.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ / THEORETICAL FRAMEWORK

Теоретичною основою дослідження виступили: багатомірна модель психологічного благополуччя (К. Ріфф та ін.) [19], концептуальна модель JD-R «Вимоги до роботи та ресурси» (А. Bakker; W. Schaufeli та ін.) [10], [20], положення про конструктивний опір фахівця жорсткому тиску під час професійної діяльності В. Терреґ, М. Мітчелл та ін.) [18].

Важливе значення для аналізу емпіричних результатів мали теоретичні положення, що висвітлювали актуальні питання функціонування органів місцевого самоврядування й громадської влади у кризових умовах сьогодення (Ю. Шайгородський, Т. Андрійчук, А. Дідух та ін.) [9].

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

Для емпіричного дослідження психологічного благополуччя представників органів місцевого самоврядування використано опитувальник «Шкали психологічного благополуччя» К. Ріфф, в адаптації С. Карсканової (Карсканова, 2011) [5]. Рівень конструктивного опору респондентів вивчався за відповідною Шкалою конструктивного опору (В. Терреґ та ін., у модифікації М. Мітчелл, в адаптації С. Максименка, О. Кокуна, Є. Тополова, 2011) [18], [22], [6].

Отримані дані піддавались статистичному опрацюванню з подальшою їх якісною інтерпретацією, змістовим узагальненням та графічною презентацією, засобами комп'ютерної програми IBM SPSS (версія 22.0).

Вибірку респондентів склали 455 працівників органів місцевого самоврядування з усіх регіонів України, з них: 79,6 % жінок і 20,4 % чоловіків (що відображає реалії воєнного часу), які були розподілені на групи:

- за віком: до 30 років (8,1 %); від 30 до 40 років (28,8 %); від 40 до 50 років (34,5 %); від 50 до 60 років (22,0 %); понад 60 років (6,6 %);
- стажем професійної діяльності: до 1 року (9,9 %); 1–5 років (20,9 %); 6–10 років (14,7 %); 11–20 років (23,1 %); понад 20 років (31,4 %);

- місцем проживання: 74,3 % досліджуваних у місті та 25,7 % – у селі.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

Відповідно до першого завдання нашого дослідження встановлено показники психологічного благополуччя досліджуваних представників органів місцевого самоврядування (табл. 1).

Таблиця 1

Показники психологічного благополуччя представників органів місцевого самоврядування

Показники психологічного благополуччя	Середні значення, у балах	σ
Мета у житті	59,36	17,25
Самоприйняття	44,62	10,89
Особистісне зростання	55,55	14,97
Позитивні відносини з іншими	51,09	16,29
Автономія	52,55	17,70
Управління середовищем	53,81	17,15
Загальний показник	316,98	65,98

Як видно з даних, що наведені у табл. 1, проблемним місцем у переживанні психологічного благополуччя представниками органів місцевого самоврядування є показник «самоприйняття», що характеризується найменшими балами серед досліджуваних характеристик ($M = 44,62$, $\sigma = 10,89$). При цьому обнадійливим є доволі виражений показник «особистісне зростання» ($M = 55,55$, $\sigma = 14,97$), що дозволяє сподіватися на потенціальну здатність респондентів до безперервного саморозвитку та самовдосконалення, і, як наслідок, більшого самоприйняття себе. Разом з тим одержані результати свідчать про необхідність приділення спеціальної уваги даному показнику психологічного благополуччя у процесі психологічного супроводу діяльності фахівців ОМС.

Найбільшим є показник «мета у житті» ($M = 59,36$, $\sigma = 17,25$), що на тлі доволі виражених показників «управління середовищем» ($M = 53,81$, $\sigma = 17,15$), «автономія» ($M = 52,55$, $\sigma = 17,70$) та «позитивні відносини з іншими людьми» ($M = 51,09$, $\sigma = 16,29$), може свідчити не лише про потенційну здатність респондентів до визначення цілей в житті на основі власних переконань, але вміння залучити необхідні ресурси з довкілля для їх досягнення, в тому числі за рахунок установах хороших стосунків з оточенням.

Водночас за результатами аналізу даних щодо загального рівня психологічного благополуччя можна дійти висновку, що для значної кількості представників органів місцевого самоврядування ці можливості залишаються лише потенційними (табл. 2).

Таблиця 2

Групи представників органів місцевого самоврядування за рівнями психологічного благополуччя

Рівні психологічного благополуччя	Кількість респондентів у %
Низький	9,0
Нижче за середній	15,6
Середній	39,8
Вище за середній	22,4
Високий	13,2

З таблиці 2 можна дійти висновку, що фактично лише трохи більше третини досліджуваних фахівців мають придатні показники психологічного благополуччя (вище за середній (22,4 %) і високий (13,2 %)).

Натомість 39,8 % респондентам властивий середній рівень психологічного благополуччя. Як показав аналіз, представники цієї групи окрім низького показника «самоприйняття» характеризуються дещо нижчими показниками «позитивні відносини з іншими людьми» ($M = 48,43$, $\sigma = 10,61$), що враховуючи специфіку роботи в ОМС, може пояснити одержані результати.

Викликає тривогу той факт, що кожний четвертий досліджуваний виявляє нижче за середній (15,6 %) і низький (9,0 %) рівні досліджуваного феномену, демонструючи низькі показники психологічного благополуччя за всіма шкалами, особливо за показниками «позитивні відносини з іншими людьми» ($M = 36,16$, $\sigma = 14,25$) та «управління середовищем» ($M = 35,49$, $\sigma = 14,45$).

Також відповідно до завдань нашого дослідження було виявлено особливості психологічного благополуччя представників органів місцевого самоврядування залежно від їхньої статі, віку, стажу роботи в ОМС та місця проживання. Для цього була застосована процедура дисперсійного аналізу за моделлю GLM.

Насамперед встановлено статистично значущі відмінності ($p < 0,001$) в показниках психологічного благополуччя респондентів різної статі залежно від їхнього віку (рис. 1).

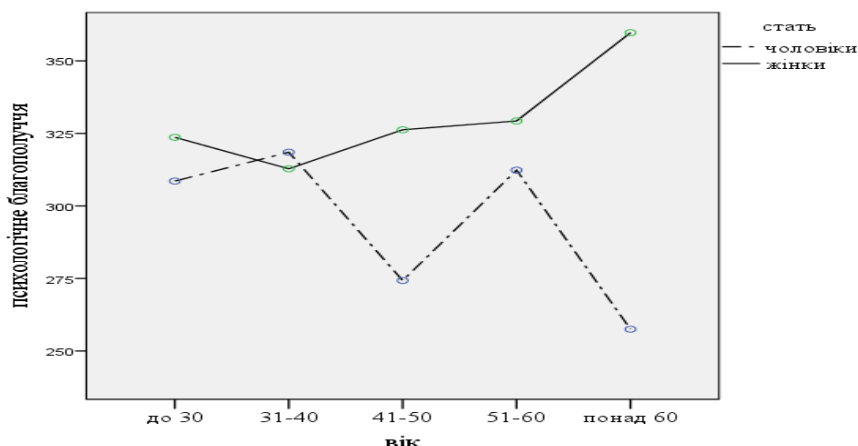


Рис. 1 Особливості психологічного благополуччя респондентів різної статі залежно від їхнього віку

Примітно, що ці відмінності проявляються з віком представників органів місцевого самоврядування і набувають максимальних значень у респондентів віком понад 60 років. Детальний аналіз проявів психологічного благополуччя у досліджуваних даної вікової групи виявив статистично значущі відмінності на користь жінок за всіма показниками ($p < 0,001$), окрім «самоприйняття», за яким йдеться про переважання представників ОМС жіночої статі лише на рівні тенденції ($p = 0,072$).

Подібні результати було виявлено при аналізі психологічного благополуччя респондентів різної статі залежно від стажу їхньої професійної діяльності в органах місцевого самоврядування (рис. 2).

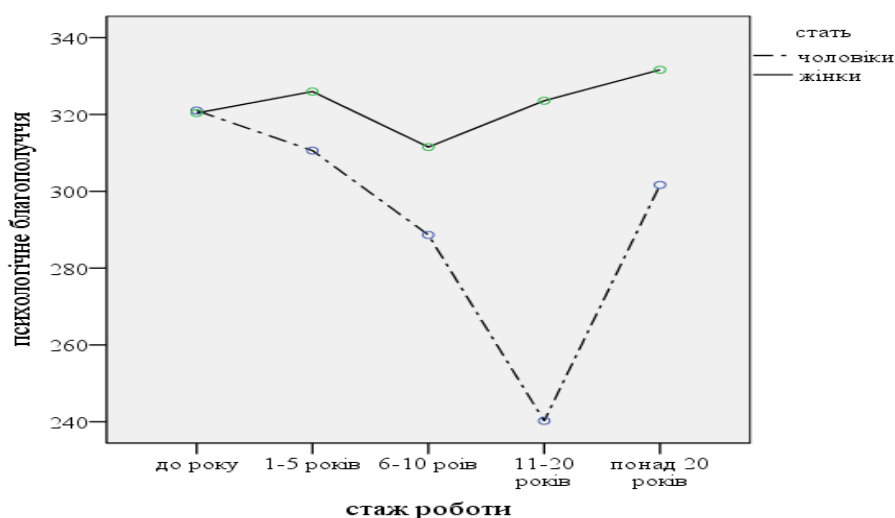


Рис. 2 Особливості психологічного благополуччя респондентів залежно від стажу їхньої роботи в органах місцевого самоврядування

Як і в попередньому випадку, встановлено, що у фахівців чоловічої статі із збільшенням стажу роботи показники психологічного благополуччя стають нижчими ($p < 0,01$), особливо чітко це проявляється в чоловіків зі стажем роботи 11–20 років за показником «мета в житті» ($p < 0,05$) та «позитивні відносини з іншими» ($p < 0,05$). Натомість у респондентів жіночої статі показники психологічного благополуччя залишаються відносно високими протягом всього їхнього професійного життя.

Водночас привертають увагу значення показника «автономія», які доволі різко знижуються із збільшенням стажу роботи у жінок – представників органів місцевого самоврядування, тоді як у чоловіків такої динаміки в зазначеннях даного показника встановлено не було ($p < 0,05$). Фактично йдеться про те, що «...здатність протистояти соціальному тиску в своїх думках і вчинках, можливість регулювати власну поведінку і оцінювати себе, виходячи з власних стандартів» (Карсканова, 2011) [5], у старших за віком представниць ОМС значно нижче, натомість зростає заклопотаність очікуваннями й оцінками інших, орієнтація на думку інших людей при ухваленні важливих рішень тощо.

Також виявлено особливості психологічного благополуччя представників органів місцевого самоврядування залежно місця їхнього проживання (рис. 3).

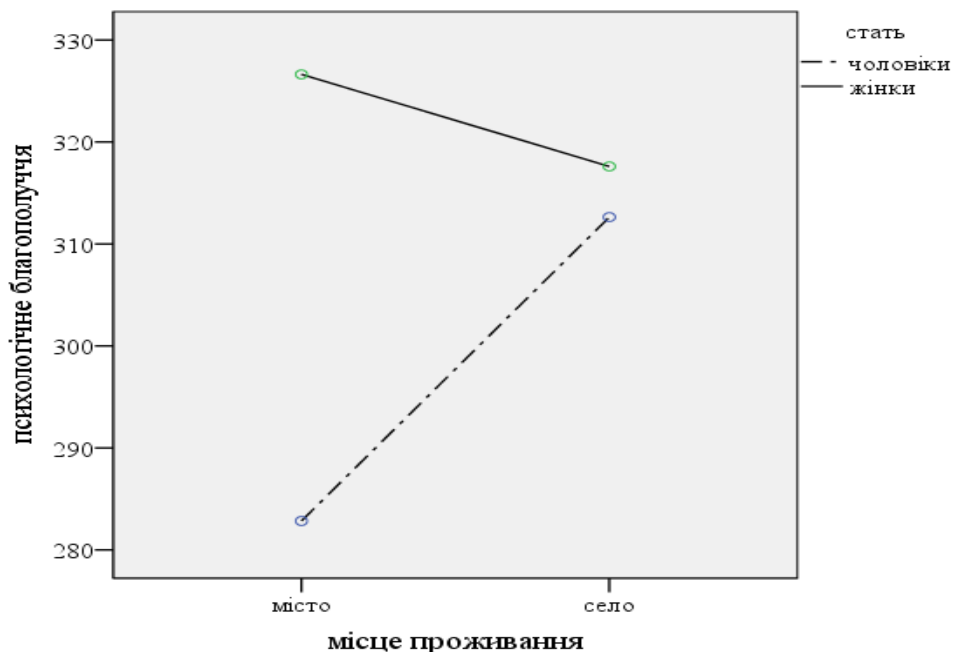


Рис. 3 Особливості психологічного благополуччя представників органів місцевого самоврядування залежно від місця їхнього проживання

Як видно з рис. 3, представники органів місцевого самоврядування жіночої статі, які проживають у місті, характеризуються вищими показниками психологічного благополуччя, ніж їхні колеги, які проживають у селі. Натомість для представників органів місцевого самоврядування чоловічої статі можна констатувати протилежну тенденцію – фахівці-містяни мають значно нижчі показники психологічного благополуччя порівняно із тими, хто проживає в селі ($p < 0,05$). Такий результат, на нашу думку, може бути пов'язаний з більшими можливостями професійного й особистісного зростання в інноваційному освітньому середовищі.

Відповідно до другого завдання нашого дослідження визначено рівні здатності до конструктивного опору представників ОМС. Аналіз одержаних результатів свідчить про недостатній рівень здатності до конструктивного опору у значній кількості досліджуваних представників органів місцевого самоврядування (табл. 3).

Таблиця 3

Групи представників органів місцевого самоврядування за рівнями конструктивного опору

Рівні конструктивного опору	Кількість респондентів у %
Низький	16,1
Нижче за середній	21,3
Середній	39,1
Вище за середній	19,1
Високий	4,4

Так, з табл. 3 випливає що така здатність провалюється достатньою мірою лише у кожного четвертого респондента, в яких виявлені вище за середній (19,1 %) і високий (4,4 %) її рівні.

Понад половині досліджуваних властиві середній (39,1 %) і нижче за середній (21,3 %) її рівні. При цьому практично кожний шостий досліджуваний (16,1 %) має низький рівень здатності до конструктивного опору, «пливучи за течією», практично не проявляє активності, спрямованої на конструктивне вирішення професійних проблем, намагаючись змінити ситуацію і залучаючи до цього за потреби колег. Безперечно така ситуація у складних умовах сьогодення, невизначеності і часто навіть хаосу може позначитись на ефективності професійної діяльності представників органів місцевого самоврядування та їхньому психологічному благополуччі досить негативно.

Емпіричне підтвердження такого висновку було здобуто за процедурою дисперсійного аналізу, за якою виявлено відмінності у проявах психологічного благополуччя респондентів залежно від рівня конструктивного опору (рис. 4).

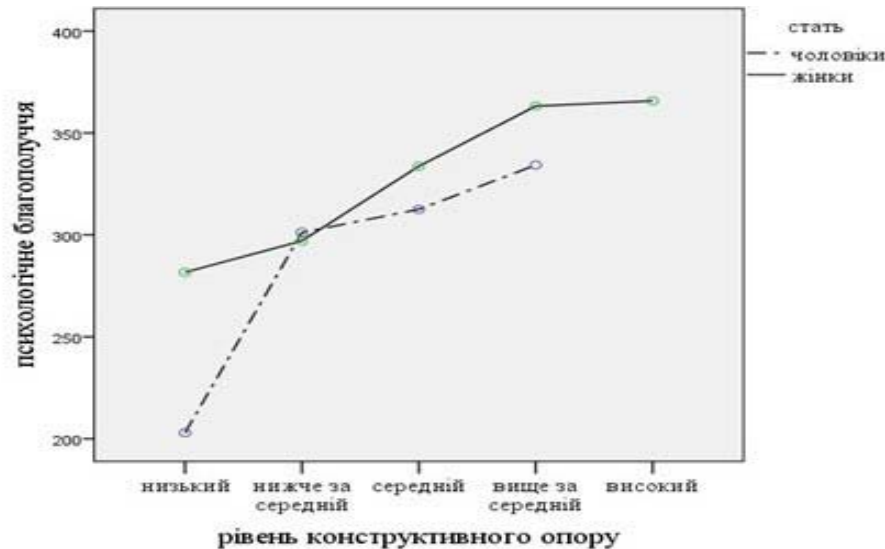


Рис. 4 Особливості психологічного благополуччя представників органів місцевого самоврядування залежно від рівня конструктивного опору

З рис. 4 видно, що найвищі показники психологічного благополуччя зафіксовані у представників органів місцевого самоврядування з найвищим і вище за середній рівнями конструктивного опору ($p < 0,01$). Примітно при цьому, що високий рівень конструктивного опору у респондентів чоловічої статі виявлено практично не було. На наш погляд, пояснення такого факту потребує спеціального дослідження, виходячи із ставлення таких досліджуваних до роботи в соціальній сфері й реалізації місії Служіння, що в їхньому уявленні може не відповідати образу «справжнього чоловіка»

ВИСНОВКИ / CONCLUSIONS

За результатами емпіричного дослідження виявлено в цілому недостатній рівень психологічного благополуччя для значної кількості (близько двох третин) представників органів місцевого самоврядування.

Констатовано статистично значущі відмінності ($p < 0,05$; $p < 0,01$) у проявах психологічного благополуччя залежно від: статі (жінки характеризуються вищими його показниками, ніж чоловіки-представники ОМС; віку (з віком показники психологічного благополуччя представників ОМС чоловічої статі стають нижчими, особливо у тих, хто досяг 60 років і

більше); стажу роботи в ОМС (зі збільшенням стажу роботи в ОМС, насамперед, осіб чоловічої статі показники психологічного благополуччя стають нижчими); місця проживання (значні відмінності у показниках психологічного благополуччя представників ОМС різної статі, які проживають у місті, натомість незначні розбіжності у показниках досліджуваного феномену для тих, хто проживає у селі.

Виявлено недостатній рівень здатності до конструктивного опору у значної кількості (фактично три чверті) досліджуваних представників органів місцевого самоврядування. Примітно, що у фахівців чоловічої статі високий рівень такого опору практично відсутній. При цьому за результатами дисперсійного аналізу визначено прямий зв'язок рівня конструктивності опору з психологічним благополуччям досліджуваних фахівців: чим вище рівень опору, тим кращими є показники психологічного благополуччя ($p < 0,01$).

Отже, розвиток здатності представників органів місцевого самоврядування до конструктивного опору може стати важливою умовою забезпечення їхнього психологічного благополуччя.

Перспективи подальших досліджень у цьому напрямі / Prospects for further research in this direction. Виявлені відмінності у проявах психологічного благополуччя та конструктивного опору представників органів місцевого самоврядування залежно від їхньої статі актуалізують, на наш погляд, гендерний аспект досліджуваної проблеми. Потребують дослідження прояви психологічного благополуччя представників органів місцевого самоврядування залежно від специфічних функцій й чинників успішності їхньої професійної діяльності. Доцільним уявляється теоретичне обґрунтування, розроблення та впровадження програми розвитку здатності представників органів місцевого самоврядування до конструктивного опору, що, як показали результати даного дослідження, є важливою умовою їхнього психологічного благополуччя.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES

- [1] Л. Березовська, «Психологічне благополуччя та задоволеність життям: емпіричний ракурс», *Вісник Національного університету оборони України*, № 3(53), с. 24–32, 2020.
<https://doi.org/10.33099/2617-6858-2019-53-3-24-32>

- [2] О. Бондарчук, С. Казакова, «Особливості психологічного благополуччя керівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти з різними типами ставлення до персоналу освітньої організації», *Організаційна психологія. Економічна психологія*, № 3-4(27), с. 75–84, 2022. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.7>
- [3] Л. М. Карамушка, *Психічне здоров'я особистості під час війни: як його зберегти та підтримати*. Київ, Україна: Ін-т психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2022. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://www.academia.edu/81342341/> Дата звернення: Верес. 10, 2025.
- [4] Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, & К. В. Терещенко та ін. Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості. Київ – Львів: Видавець Вікторія Кундельська, 2021. [Електронний ресурс]. Доступно: [http://psychology-naes-ua.institute/userfiles/files/Karamushka%20\(1\).pdf](http://psychology-naes-ua.institute/userfiles/files/Karamushka%20(1).pdf) Дата звернення: Верес. 10, 2025.
- [5] С. В. Карсканова, «Опитувальник «Шкали психологічного благополуччя» К. Ріфф: процес та результати адаптації», *Практична психологія та соціальна робота*, № 1, с. 1–10, 2011. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://koha.tntu.edu.ua/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=318822> Дата звернення: Верес. 10, 2025.
- [6] С. Д. Максименко, О. М. Кокур, Є. В. Тополов, «Адаптація психодіагностичних методик шкала професійного саботування та шкала конструктивного опору», *Практична психологія та соціальна робота*, № 9, с. 29–34, 2011. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/1664/> Дата звернення: Верес. 10, 2025.
- [7] В. Г. Потапенко та ін., *Місьцеве самоврядування як чинник стійкості тилу*. Київ, Україна: НІСД, 2023. <https://doi.org/10.53679/NISS-analytrep.2023.02>
- [8] Т. В. Ринжук, «Психологічні ресурси та стратегії підтримки професійного благополуччя представників органів місцевого самоврядування в умовах воєнного стану», *Психологічні студії, Волинський національний університет імені Лесі Українки: Видавничий дім «Гельветика»*, № 2, с. 159–164, 2025.

- [9] Ю. Ж. Шайгородський, Т. С. Андрійчук, А. Я. Дідух та ін., *Влада і суспільство: діалог через громадські ради*. Київ, Україна: Паливода А. В., 2011. [Електронний ресурс]. Доступно: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/166093/1/Vlada_i_Susp_Dialog_Gromad_Rady.pdf Дата звернення: Верес. 10, 2025.
- [10] A. B. Bakker, A. Job, «Demands-Resources approach to public service motivation», *Public Administration Review*, vol. 75, pp. 723–732, 2015. <https://doi.org/10.1111/puar.12388>
- [11] A. Bakker, E. Demerouti, «The Job Demands-Resources model: state of the art», *Journal of Managerial Psychology*, vol. 22(3), pp. 309–328, 2007. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- [12] R. T. Borst, «Comparing Work Engagement in People-Changing and People-Processing Service Providers: A Mediation Model with Red Tape, Autonomy, Dimensions of PSM, and Performance», *Public Personnel Management*, vol. 47(3), pp. 287–313, 2018. <https://doi.org/10.1177/0091026018770225>
- [13] J. K. Dimoff, E. K. Kelloway, «Mental health problems are management problems: Exploring the critical role of managers in supporting employee mental health», *Organizational Dynamics*, vol. 48(3), pp. 105–112, 2019. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2018.11.003>
- [14] A. El-Osta, S. Altalib, A. Alaa et al., «A scoping review of UK local government workplace health and wellbeing programmes», *BMC Public Health*, vol. 25, p. 2138, 2025. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-23176-3>
- [15] D. A. Fagbenro, M. Olasupo, D. Azeez, «Psychosocial Antecedents of Psychological Wellbeing of Local Government Employees», *Open Journal for Psychological Research*, vol. 3(2), pp. 55–68, 2019. <https://doi.org/10.32591/coas.ojpr.0302.03055f>
- [16] L. B. Hammer et al., «Effects of a Total Worker Health® leadership intervention on employee well-being and functional impairment», *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 26(6), pp. 582–598, 2021. <https://doi.org/10.1037/ocp0000312>
- [17] J. van der Meer, B. Vermeeren, & B. Steijn, «Wellbeing During a Crisis: A Longitudinal Study of Local Government Civil Servants», *Review of Public Personnel Administration*, vol. 44(1), pp. 32–59, 2022. <https://doi.org/10.1177/0734371X221084104>
- [18] M. Mitchell, M. Ambrose, «Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs», *Journal of Applied Psychology*, vol. 92(4), pp. 1159–1168, 2007. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.1159>

- [19] C. D. Ryff, B. Singer, G. D. Love, «Positive health: Connecting well-being with biology», *Philosophical Transactions of The Royal Society B Biological Sciences*, vol. 359(1449), pp. 1383–1394. 2004.
<http://dx.doi.org/10.1098/rstb.2004.1521>
- [20] W. B. Schaufeli, «Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. Organizational Dynamics», vol. 46(2), pp. 120–132, 2017.
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- [21] P. A. Schulte, et al., «Considerations for Incorporating «Well-Being» in Public Policy for Workers and Workplaces», *Am J Public Health*, vol. 105(8), pp. 31–44, 2015. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2015.302616>
- [22] B. J. Tepper, M. K. Duffy, J. D. Shaw, «Personality moderators of the relationship between abusive supervision and subordinates' resistance», *Journal of Applied Psychology*, vol. 86(5), pp. 974–983, 2001.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.974>
- [23] T. J. VanderWeele, et al., «Current recommendations on the selection of measures for well-being», *Preventive Medicine*, vol. 133, 2020.
<https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2020.106004>
- [24] V. Voukelatou, L. Gabrielli, I. Miliou et al., «Measuring objective and subjective well-being: dimensions and data sources», *Int J Data Sci Anal*, vol. 11, pp. 279–309, 2021. <https://doi.org/10.1007/s41060-020-00224-2>

Матеріал надійшов до редакції 20.10.2025 р.

PSYCHOLOGICAL WELL-BEING OF LOCAL GOVERNMENT OFFICIALS DEPENDING ON THE LEVEL OF CONSTRUCTIVE RESISTANCE

Tetiana Rynzhuk,

PhD Student in Psychology specialty 053 Psychology
at the Mykhailo Dragomanov
Ukrainian State University.
Kyiv, Ukraine.

 <https://orcid.org/0009-0002-6292-7584>
pohurska@icloud.com

Abstract. The article presents the results of an empirical study on the psychological well-being of local government officials depending on their level of constructive resistance, which ensures the constructive resolution of professional challenges in interaction with others. The study revealed an

overall insufficient level of psychological well-being among a significant proportion (about two-thirds) of local government officials. Statistically significant differences ($p < 0.05$; $p < 0.01$) were found in psychological well-being indicators depending on gender, age, work experience, and place of residence. Women demonstrated higher levels of well-being than men; with age, well-being indicators among male officials decreased, especially after 60 years; longer tenure in local government correlated with lower well-being, particularly among men; residents of urban areas showed more pronounced gender differences in psychological well-being compared to those living in rural areas. The study also revealed a generally low level of constructive resistance, with nearly three-quarters of respondents showing insufficient capacity for it. Notably, male officials almost completely lacked a high level of constructive resistance. Analysis of variance showed a direct relationship between the level of constructive resistance and psychological well-being: the higher the resistance level, the higher the indicators of psychological well-being ($p < 0.01$). Based on these findings, the authors conclude that it is necessary to theoretically substantiate, develop, and implement a special program aimed at fostering the capacity for constructive resistance among local government officials as a crucial factor in ensuring their psychological well-being.

Keywords: subjectivity; professional activity; local government officials; well-being; professional well-being; psychological well-being; constructive resistance; interaction; decision-making.

ПЕРЕКЛАД, ТРАНСЛІТЕРАЦІЯ / TRANSLATED AND TRANSLITERATED

- [1] L. Berezovska, «Psykhologichne blahopoluchchia ta zadovolenist zhyttiam: empirychnyi rakurs», *Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy*, № 3(53), s. 24–32, 2020. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2019-53-3-24-32> (in Ukrainian).
- [2] O. Bondarchuk, S. Kazakova, «Osoblyvosti psykhologichnoho blahopoluchchia kerivnykiv zakladiv profesiinoi (profesiino-tekhnichnoi) osvity z riznymi typamy stavlennia do personalu osvitnoi orhanizatsii», *Orhanizatsiina psykhologhiia. Ekonomichna psykhologhiia*, № 3-4(27), s. 75–84, 2022. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.7> (in Ukrainian).
- [3] L. M. Karamushka, *Psykhichne zdorovia osobystosti pid chas viiny: yak yoho zberehty ta pidtrymaty*. Kyiv, Ukraina: In-t psykhologhii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2022. [Elektronnyy resurs].

- Dostupno: <https://www.academia.edu/81342341/> Data zvernennia: Veres. 10, 2025. (in Ukrainian).
- [4] L. M. Karamushka, O. V. Kredentser, & K. V. Tereshchenko ta in., *Psykhologo-orhanizatsiini determinanty zabezpechennia psykhologichnoho zdorovia personalu osvitnikh orhanizatsii v umovakh sotsialnoi napruzhenosti*. Kyiv – Lviv : Vydavets Viktoriia Kundelska. 2021. [Elektronnyy resurs]. Dostupno: [http://psychology-naes-ua.institute/userfiles/files/Karamushka%20\(1\).pdf](http://psychology-naes-ua.institute/userfiles/files/Karamushka%20(1).pdf) Data zvernennia: Veres. 10, 2025. (in Ukrainian).
- [5] S. V. Karskanova, «Opytuvalnyk «Shkaly psykhologichnoho blahopoluchchia» K. Riff: protses ta rezultaty adaptatsii», *Praktychna psykhohiia ta sotsialna robota*, № 1, s. 1–10, 2011. [Elektronnyy resurs]. Dostupno: <https://koha.tntu.edu.ua/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=318822> Data zvernennia: Veres. 10, 2025. (in Ukrainian).
- [6] S. D. Maksymenko, O. M. Kokun, Ye. V. Topolov, «Adaptatsiia psykhodiahnostychnykh metodyk shkala profesiinoho sabotuvannia ta shkala konstruktyvnogo oporu», *Praktychna psykhohiia ta sotsialna robota*, № 9, s. 29–34, 2011. [Elektronnyy resurs]. Dostupno: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/1664/> Data zvernennia: Veres. 10, 2025. (in Ukrainian).
- [7] V. H. Potapenko ta in., *Mistseve samovriaduvannia yak chynnyk stiikosti tylu*. Kyiv, Ukraina : NISD, 2023. <https://doi.org/10.53679/NISS-analytrep.2023.02> (in Ukrainian).
- [8] T. V. Rynzhuk, «Psykhologichni resursy ta stratehii pidtrymky profesiinoho blahopoluchchia predstavnykiv orhaniv mistsevoho samovriaduvannia v umovakh voiennoho stanu», *Psykhologichni studii*, Volynskiy natsionalnyi universytet imeni Lesi Ukrainky : Vydavnychiy dim «Helvetyka», № 2, s. 159–164, 2025. (in Ukrainian).
- [9] Iu. Zh. Shaihorodskiy, T. S. Andriichuk, A. Ya. Didukh ta in., *Vlada i suspilstvo: dialoh cherez hromadski rady*. Kyiv, Ukraina : Palyvoda A. V., 2011. [Elektronnyy resurs]. Dostupno: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/166093/1/Vlada_i_Susp_Dialog_Gromad_Rady.pdf Data zvernennia: Veres. 10, 2025. (in Ukrainian).
- [10] A. B. Bakker, A. Job, «Demands-Resources approach to public service motivation», *Public Administration Review*, vol. 75, pp. 723–732, 2015. <https://doi.org/10.1111/puar.12388> (in English).

- [11] A. Bakker, E. Demerouti, «The Job Demands-Resources model: state of the art», *Journal of Managerial Psychology*, vol. 22(3), pp. 309–328, 2007.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115> (in English).
- [12] R. T. Borst, «Comparing Work Engagement in People-Changing and People-Processing Service Providers: A Mediation Model with Red Tape, Autonomy, Dimensions of PSM, and Performance», *Public Personnel Management*, vol. 47(3), pp. 287–313, 2018.
<https://doi.org/10.1177/0091026018770225> (in English).
- [13] J. K. Dimoff, E. K. Kelloway, «Mental health problems are management problems: Exploring the critical role of managers in supporting employee mental health», *Organizational Dynamics*, vol. 48(3), pp. 105–112, 2019.
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2018.11.003> (in English).
- [14] A. El-Osta, S. Altalib, A. Alaa et al., «A scoping review of UK local government workplace health and wellbeing programmes», *BMC Public Health*, vol. 25, p. 2138, 2025. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-23176-3> (in English).
- [15] D. A. Fagbenro, M. Olasupo, D. Azeez, «Psychosocial Antecedents of Psychological Wellbeing of Local Government Employees», *Open Journal for Psychological Research*, vol. 3(2), pp. 55–68, 2019.
<https://doi.org/10.32591/coas.ojpr.0302.03055f> (in English).
- [16] L. B. Hammer et al., «Effects of a Total Worker Health® leadership intervention on employee well-being and functional impairment», *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 26(6), pp. 582–598, 2021.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000312> (in English).
- [17] J. van der Meer, B. Vermeeren, & B. Steijn, «Wellbeing During a Crisis: A Longitudinal Study of Local Government Civil Servants», *Review of Public Personnel Administration*, vol. 44(1), pp. 32–59, 2022.
<https://doi.org/10.1177/0734371X221084104> (in English).
- [18] M. Mitchell, M. Ambrose, «Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs», *Journal of Applied Psychology*, vol. 92(4), pp. 1159–1168, 2007.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.1159> (in English).
- [19] C. D. Ryff, B. Singer, G. D. Love, «Positive health: Connecting well-being with biology», *Philosophical Transactions of The Royal Society B Biological Sciences*, vol. 359(1449), pp. 1383–1394, 2004.
<http://dx.doi.org/10.1098/rstb.2004.1521> (in English).
- [20] W. B. Schaufeli, «Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*», vol. 46(2), pp. 120–132, 2017.
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008> (in English).

- [21] P. A. Schulte, et al., «Considerations for Incorporating «Well-Being» in Public Policy for Workers and Workplaces», *Am J Public Health*, vol. 105(8), pp. 31–44, 2015. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2015.302616> (in English).
- [22] B. J. Tepper, M. K. Duffy, J. D. Shaw, «Personality moderators of the relationship between abusive supervision and subordinates' resistance», *Journal of Applied Psychology*, vol. 86(5), pp. 974–983, 2001. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.974> (in English).
- [23] T. J. VanderWeele, et al., «Current recommendations on the selection of measures for well-being», *Preventive Medicine*, vol. 133, 2020. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2020.106004> (in English).
- [24] V. Voukelatou, L. Gabrielli, I. Miliou et al., «Measuring objective and subjective well-being: dimensions and data sources», *Int J Data Sci Anal*, vol. 11, pp. 279–309, 2021. <https://doi.org/10.1007/s41060-020-00224-2> (in English).

Retrieved October 20, 2025
Reviewed October 31, 2025
Published November 26, 2025

отримано
рецензовано
опубліковано



This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

© Tetiana Rynzhuk, 2025