

ПСИХОЛОГІЧНЕ РОЗШИРЕННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ І ЗАДОВОЛЕНІСТЬ РОБОТОЮ В ПРАЦІВНИКІВ ЛОГІСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ ПІД ЧАС ВІЙНИ РОСІЇ ПРОТИ УКРАЇНИ

PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AND JOB SATISFACTION OF LOGISTICS WORKERS DURING RUSSIA'S WAR AGAINST UKRAINE

Під час війни важливим є моніторинг психологічного благополуччя працівників і розробка адекватної системи психологічної підтримки, що є особливо значущим для логістичної галузі, оскільки вона не лише забезпечує зв'язок між іншими суб'єктами економічної діяльності, але й сприяє налагодженню постачання гуманітарної та військової допомоги населенню та військовим. Мета цієї статті – емпірично дослідити вплив психологічного розширення повноважень на задоволеність роботою в працівників логістичної галузі під час війни, відтворивши малайзійське дослідження Золкаплі та ін. (2020), та перевірити, чи встановлені в ньому впливи, чинні під час війни в Україні, і чи сама війна не стає самостійним чинником. За запропонованим нами теоретичним фреймворком дослідження було розроблено опитувальник «Розширення повноважень і задоволеність роботою в час війни», який складається з 18 питань і 6 шкал («Значущість», «Вплив», «Самовизначеність», «Компетентність», «Війна» і «Задоволеність роботою»). Надійність шкал опитувальника становить 0,861–0,959 за коефіцієнтом Cronbach's Alpha. 40 респондентів (17 чоловіків та 23 жінки) із двох логістичних компаній взяли участь у дослідженні. Регресійний аналіз методом лінійної регресії показав, що для 84,5% вибірки вплив почуття смислової значущості роботи (шкала «Значущість») та сприймання її як такої, що підходить у час війни (шкала «Війна»), були предикторами задоволеності роботою. Отримані результати виявились незалежними від статі.

Ключові слова: війна, задоволеність роботою, логістика, психологічне розширення повноважень, розширення повноважень.

During the war, the psychological well-being of employees should be systematically monitored, and an adequate system of psychological support should be developed as a result

of this assessment. It is particularly significant for the logistics industry, as it not only provides communication between other subjects of economic activity but also contributes to the delivery of humanitarian supplies and military aid to the population and military. The purpose of this paper was to empirically investigate the effect of psychological empowerment on job satisfaction among logistics workers during Russia's war against Ukraine, replicating the Malaysian study of Zolkapli et al. (2020) and checking whether the predictors of job satisfaction were the same during the war in Ukraine. The second research question was whether the war itself did become an independent factor in the model of psychological empowerment. Based on our proposed theoretical research framework, the Questionnaire "Empowerment and Job Satisfaction in Wartime" was developed, which consists of 18 questions and 6 scales (Meaning, Impact, Self-determination, Competence, War, and Job Satisfaction). The Questionnaire used the 7-point Likert scale from «not describe my job at all» (1) to «absolutely describe my job» (7). Reliability of scales was 0.861–0.959 according to Cronbach's Alpha coefficient. 40 respondents (17 men and 23 women) from two logistics companies took part in the study. Regression analysis using the linear regression method showed that for 84.5% of the sample, the influence of the sense of meaningfulness of work (Meaning scale) and perception of it as appropriate during the war (War scale) were predictors of job satisfaction ($p < 0,01$). The results obtained were not related to the respondents' sex. However, a moderate positive correlation was found between the Meaning scale and the respondents' age (Spearman rank correlation $r = 0,422$, $p < 0,01$). Competence, Impact, and Self-determination demonstrated almost no influence on job satisfaction in this study, which should be considered in general and human resources management in logistics companies.

Key words: empowerment, job satisfaction, logistics, psychological empowerment, war.

УДК 159.98:167

DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.53.26>

Адаменко Г.О.

магістрант кафедри практичної психології
Криворізький державний педагогічний
університет

Постановка проблеми. Загострення війни Росії проти України у 2022 році має великі наслідки для психічного здоров'я українців різного віку та статусу [14; 32]. Дослідники повідомляють про суттєве зростання рівня стресу, депресії, тривоги та посттравматичного стресового розладу серед тих, хто залишився в Україні та виїхав за кордон [30], у тому числі в порівнянні з попередніми періодами [18].

Крім того, під час війни важливою є підтримка економіки України через роботу виробництв і сфери послуг [38]. Відповідно необхідними є моніторинг психологічного благополуччя працівників цих сфер і розробка адекватної системи психологічної підтримки. Особливо значущою є робота саме логістичної галузі, оскільки вона не лише забезпечує зв'язок між іншими суб'єктами економічної діяльності, але

й сприяє налагодженому постачанню гуманітарної та військової допомоги населенню та військовим.

Виділення невирішених раніше частин проблеми. Умотивована залученість працівників у злагоджену роботу логістичної галузі в мирний час стала предметом багатьох досліджень [26; 31]. Малайзійські вчені Н. Золкаплі, С. Башірун, С. Ахмад, Н. Самудін і Н. Бадролхісам у 2020 році довели, що задоволеність роботою серед працівників логістичної галузі виявилась пов'язаною з психологічним розширенням повноважень через 4 психологічні категорії: значущість діяльності, компетентність, самовизначеність і вплив на робочі процеси [31]. Однак, враховуючи істотні зміни психологічного стану українців, засвідчені в останніх дослідженнях [11], ми припускаємо, що війна стала повноцінною п'ятою важливою категорією, яка може обумовлювати задоволеність роботою в працівників логістичної галузі, що потребувало емпіричної перевірки.

Отже, **метою дослідження** стало емпіричне дослідження впливу психологічного розширення повноважень на задоволеність роботою в працівників логістичної галузі під час війни, відтворивши малайзійське дослідження, та перевірка, чи встановлені в ньому впливи, чинні під час війни в Україні, і чи сама війна не стає самостійним чинником.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. *Psychological empowerment* (або психологічне розширення повноважень та можливостей) як концепт привернув увагу багатьох дослідників у міждисциплінарному галузевому полі [22; 37]. На сьогодні автори наводять щонайменше чотири аспекти того, чим є *psychological empowerment*:

1. *Psychological empowerment* – це мотивація та процес, який відображає значущість особи в порівнянні з колегами в організації та досягається використанням формальних і неформальних методів стимуляції [6].

2. *Psychological empowerment* – покращення самопочуття та ефективності в порівнянні з іншими членами команди, а також уникання ситуацій безпорадності в умовах робочого процесу [5; 28].

3. *Psychological empowerment* може бути описаний як внутрішній [21] або зовнішній процес, що допомагає почуватися уповноваженими виконувати завдання [28].

4. *Psychological empowerment* – антонім явища безсилля, яке має також культуральні особливості, як-от у дослідженні ромів в Україні ключовими підсилювачами психологічного розширення повноважень стало проживання поблизу сім'ї та свого ком'юніті [10].

Психологічне розширення повноважень є формою внутрішньої мотивації, яка підтримує працівників у виконанні своїх завдань, на

відміну від зовнішньої мотивації матеріальними та нематеріальними стимулами [33]. Воно проявляється через чотири основні когніції: почуття значущості, впевненість у своїх компетенціях, можливість самовизначення та вплив на результати [31]. Ці аспекти психологічного розширення повноважень, за даними емпіричних досліджень, спонукають працівників до ефективної професійної діяльності та відчуття задоволення від своєї роботи [31].

Дослідження вказують, що саме працівники, які опанували *psychological empowerment*, здатні вивести компанію на високий рівень конкурентоспроможності [9]. Також психологічне розширення повноважень тісно пов'язане із задоволеністю працівників своєю роботою [2; 4; 13; 20].

Дослідження, присвячені темі задоволеності роботою, встановили, що вона має вирішальний вплив на успіх роботи [31; 34; 35; 39]. Сама задоволеність роботою визначена в різних джерелах так:

1. Задоволеність роботою – когнітивна реакція або емоційний відклик від працівника [29].

2. Задоволеність роботою – це ступінь, до якого людина любить або не любить свою роботу [23].

3. Задоволеність роботою – позитивні емоції, які виникають після досягнень у робочій результативності [7].

Дослідження доводять, що задоволеність роботою відображається на ставленні до роботи: задоволені роботою працівники ставляться до неї позитивно, а незадоволені – негативно [17]. При цьому важливим є зв'язок між особистістю та організацією, у якій вона працює, оскільки сам вид роботи, яку виконує особа, викликає в неї задоволення або незадоволення від роботи [23]. Дослідники наголошують, що це є ключовим застереженням у збереженні цінних трудових ресурсів у організації [19].

Щодо психологічних детермінант задоволеності роботою, дослідники відзначають роль емоційного інтелекту як здатності до розпізнавання та керування своїми емоціями, самозаспокоєння та заспокоєння інших, що є особливо важливим у ситуації невизначеності [39]. Поєднання емоційного інтелекту з виконавчими компетенціями посилює управлінський потенціал керівників, дозволяючи більш ефективно приймати рішення та розв'язувати проблеми [39]. На тему задоволеності роботою Оксана Байер і Світлана Моцна провели дослідження серед працівників технічних професій – слюсарів із ремонту та експлуатації газового устаткування [36]. Отримані ними дані засвідчили, що працівникам із високим рівнем задоволеності роботою притаманні достовірно вищі рівні професійної ефективності, що

було пов'язане з вищим рівнем психологічної залученості до роботи.

Позитивний ефект від задоволеності роботою та розширення повноважень доведений дослідженнями [1; 8], які продемонстрували, що розширення прав і відповідальності підвищує задоволеність роботою [15; 16; 27]. У цих дослідженнях можна побачити, що, порівняно з менш уповноваженими робітниками, повноцінно інтегровані працівники були більш задоволені роботою. В іншому дослідженні [3] розширення повноважень виступило одним із найголовніших компонентів позитивного емоційного результату та вмотивованості робочого процесу. Інші дослідження підкреслили, що інтеграція психологічного розширення повноважень у процес роботи є посередником і невід'ємною частиною задоволення від роботи [20]. У цьому ж контексті потрібно зазначити, що важливим є сприйняття цих двох компонентів самою людиною [12; 24; 25].

Великий внесок у вивчення питання зв'язку задоволеності роботою та психологічного розширення повноважень зробили малайзійські вчені. У їхньому дослідженні було проведено множинний регресійний аналіз для вивчення впливу незалежних змінних, що предствляють різні аспекти психологічного розширення повноважень, на залежну змінну – задоволеність роботою. Результати цього аналізу показали, що вплив психологічного розширення повноважень на задоволеність роботою описує 64,6% досліджених респондентів. Детальніше дослідження виявило, що самовизначення є найбільш впливовим аспектом, за яким слідує вплив на результати роботи та значущість. Компетентність має найменший вплив на задоволеність роботою. Інші змінні не проявили статистично значущого впливу на задоволеність роботою [31]. Це дозволило вченим побудувати таку модель зв'язку психологічного розширення повноважень і задоволеності роботою в працівників логістичної галузі (рис. 1).

Виклад основного матеріалу дослідження. Методи. За результатами проведеного теоретичного аналізу ми розробили теоретичний фреймворк дослідження, в основі якого лежить фреймворк Золкаплі та ін. [31] (рис. 1), однак розширили його чинником «Робота, що підходить у час війни» (який далі ми скорочено записуватимемо, як «Війна») відповідно до мети цієї роботи (рис. 2).

Відповідно до цього теоретичного фреймворку ми сформулювали **дослідні гіпотези**:

1. Значущість, компетентність, самовизначеність та впливовість є предикторами задоволеності роботою в працівників логістичної галузі в Україні під час війни (як у Малайзії в мирний час).

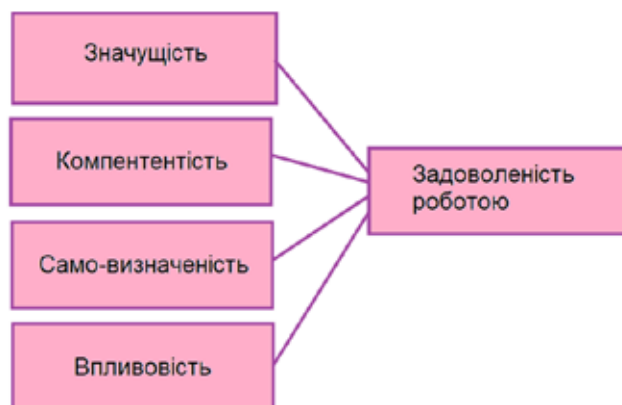


Рис. 1. Емпірично встановлена модель впливу психологічного розширення повноважень на задоволеність роботою, опублікована малайзійськими вченими [31]



Рис. 2. Теоретичний фреймворк дослідження

2. Війна може розглядатися як самостійний чинник, який визначає задоволеність роботою під час війни.

Для відповіді на ці питання ми розробили анкету для збору соціодемографічних даних та опитувальник «Розширення повноважень і задоволеність роботою в час війни» (Додаток А). Авторський опитувальник містить 5 шкал із незалежними змінними («Значущість», «Компетентність», «Самовизначення», «Вплив», «Війна») та 1 шкалу залежної змінної – «Задоволеність роботою». Опитувальник складається з 18 питань, по 3 питання на кожну шкалу, які слід було оцінити за шкалою Лікерта – від 1 (зовсім не описує мою роботу) до 7 (повністю описує мою роботу). Розробка опитувальника включала оцінку змістової валідності шляхом залучення науковців-психологів та оцінку надійності шкал шляхом розрахунку коефіцієнта Cronbach's Alpha (табл. 1).

Крім того, анкета містила етичне застереження та збір поінформованої згоди на участь у дослідженні відповідно до українського законодавства та міжнародних етичних стандартів. Збір даних відбувався онлайн через Google-forms. Вибірку дослідження склали

Таблиця 1
**Розрахунок надійності шкал
 опитувальника «Розширення повноважень
 і задоволеність роботою в час війни»**

Шкала	Коефіцієнт Cronbach's Alpha
Значущість	0,959
Компетентність	0,914
Самовизначення	0,864
Вплив	0,861
Задоволеність роботою	0,902
Війна	0,938

40 працівників кількох логістичних компаній (назви компаній приховані для забезпечення конфіденційності), серед яких 17 чоловіків і 23 жінки.

Результати. Розрахунок лінійної регресії відбувався за моделлю вище наведеного теоретичного фреймворку (рис. 2), тобто 4 компоненти психологічного розширення повноважень були незалежними змінними, а задоволеність роботою – залежною, та показав показники, представлені в табл. 2.

$R=0,919$ – загальний коефіцієнт регресії в нашому дослідженні. Це високий рівень впливу незалежних змінних на залежну.

$R^2=0,845$ – цей показник вказує на частину вибірки, яка описана розрахованою регресійною моделлю. Тобто це виділена частка з усієї кількості респондентів, задоволеність роботою якої може бути пояснена дослідженими незалежними змінними. Отже, 84,5% вибірки повністю описується результатами регресійного аналізу, наведеними в цій роботі.

$F=37,116$ – це показник факторного аналізу, який вказує на значущість регресійної моделі. Результат високий, на рівні $p<0,01$, який означає, що ця модель є статистично

значущою, і маємо підстави вважати її відповідною та адекватною для пояснення залежної змінної.

Отже, регресійний аналіз показав досить сильний позитивний вплив залежних змінних на незалежну змінну. Тепер розглянемо, які саме шкали опитувальника відповідальні за встановлений вплив (табл. 3).

Коефіцієнт "B" у таблиці 3 демонструє, як змінюється залежна змінна (задоволеність роботою) від збільшення значення кожної шкали на 1 бал. Коефіцієнт "t" вказує на значущість коефіцієнтів регресії, у розрахунок регресії він є аналогом р-значення. Значення менше 0,05 вважається статистично значущим.

У нашому випадку дві шкали показали свою статистичну значущість: шкала «Значущість» і шкала «Війна». Це означає, що саме ці дві шкали мають вплив на рівень задоволеності роботою в опитаних працівників логістичної галузі в час війни. Інші шкали не показали статистично значущого впливу на задоволеність. Цей результат суттєво відрізняється від результатів малайзійського дослідження, яке ми відтворювали. Так, важливо відзначити, що для більшості опитаних респондентів (84,5%) шкали «Самовизначеність», «Вплив» та «Компетентність» не є впливовими щодо рівня задоволеності роботою в час війни. Натомість особисте сприймання, що власна робота є важливою та значущою, а також те, що вона розглядається людиною як така, що підходить до умов війни, стало вирішальним чинником задоволеності роботою в межах запропонованої дослідної моделі. Представимо ці результати у вигляді рисунка 3, який уточнює отримані результати дослідження порівняно до розробленого теоретичного фреймворку, наведеного на рисунку 2.

Таблиця 2

Регресійний аналіз. Оцінка регресійної моделі

Модель	R	R ²	Скорегований R ²	Стандартна похибка	F	Значення
1	,919a	,845	,822	2,22287	37,116	,000 ^b

Таблиця 3

Регресійний аналіз. Оцінка впливу шкал

	B	t	p-value
Значущість	0,632	5,108	0,000**
Компетентність	-0,24	-1,484	0,147
Самовизначення	-0,001	-0,01	0,992
Вплив	-0,048	-0,3	0,766
Війна	0,497	4,175	0,000**

Рис. 2, 3 !?

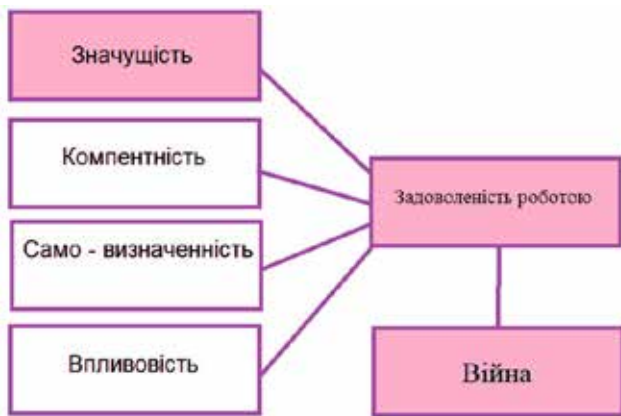


Рис. 3. Вплив психологічного розширення повноважень на задоволеність роботою в працівників логістичної галузі під час війни в Україні

Додатково ми порівняли чоловіків і жінок вибірки за дослідженими шкалами за допомогою U-критерія Мана-Вітні та встановили відсутність значущої різниці ($U=138,5-193,5$ для різних шкал). Утім, кореляційний аналіз вимірюваних шкал та віку респондентів із застосуванням рангового коефіцієнта кореляції Спірмена засвідчив, що зростання віку помірно пов'язане зі зростанням відчуття значущості своєї роботи ($r=0,422, p<0,01$).

Висновки. Отже, *перша гіпотеза* цього дослідження не підтверджена: чинники, виділені в малайзійському дослідженні, впливають на задоволеність роботою в працівників логістичної галузі під час війни іншим чином.

У той час, як головний акцент у малайзійському дослідженні припадав на самовизначення фахівців, далі – на їхню впливовість і лише в третю чергу – на значущість, у нашому дослідженні лише переживання роботи як значущої мало емпірично підтверджений вплив на задоволеність роботою.

Друга гіпотеза тим часом підтверджена: переживання роботи як такої, що підходить під час війни, було визначено як самостійний чинник впливу на задоволеність роботою під час війни.

Загальний висновок із цього дослідження полягає в тому, що значущість та сприймання роботи як такої, що підходить для умов повномасштабного вторгнення Росії в 2022 року, мають статистично значущий вплив на рівень задоволеності роботою працівників логістичної галузі в Україні під час війни. Інші досліджувані змінні, такі як стать (чоловіки та жінки), компетентність та самовизначеність, не показали статистично значущого впливу на задоволеність роботою.

Беручи до уваги значущість роботи та вплив воєнного вторгнення, організації логістичної галузі в Україні можуть апелювати до цих чинників для покращення мотивації та задоволеності працівників під час складних умов. При цьому дослідження підтверджує, що війна може мати суттєвий вплив на сприйняття роботи працівниками, що потребує подальших досліджень того, які саме аспекти роботи дозволяють працівникам вважати її місцем, що підходить для роботи в умовах війни. Це питання потребує подальших розвідок, у тому числі локальних – у межах певної компанії.

Додаток А

Опитувальник «Розширення повноважень і задоволеність роботою в час війни»

Оцініть запропоновані твердження від 1 (зовсім не описує мою роботу) до 7 (повністю описує мою роботу), поставивши позначку у відповідній колонці таблиці.

	1	2	3	4	5	6	7
1. Я бачу сенс у тому, що я роблю.							
2. Моя професійна діяльність наповнена змістом для мене.							
3. Я відчуваю, що моя робота важлива.							
4. Я відчуваю достатню компетентність, щоб виконувати свою роботу.							
5. Мої знання відповідають вимогам до моєї посади.							
6. Я володію всіма необхідними навичками, необхідними для виконання моєї роботи.							
7. Я самостійно планую більшу частину своїх робочих завдань.							
8. Я відчуваю, що керую всіма процесами, пов'язаними з моєю посадою.							
9. Я маю достатньо повноважень, щоб керувати діяльністю, яку виконую.							
10. Я бачу, як моя робота впливає на кінцевий результат роботи компанії.							
11. Я відчуваю, що моя діяльність робить вагомий внесок у спільний успіх команди.							
12. Я знаю, що мої дії важливі для загального результату компанії.							
13. Я маю досить хороше місце роботи в час війни.							
14. Я почувуюся спокійно, маючи цю роботу під час війни.							
15. Моя посада дозволяє мені продовжувати працювати під час війни.							
16. Я задоволений(-на) роботою, яку виконую зараз.							
17. Я відчуваю, що в цілому задоволений(-на) своєю посадою.							
18. Більша частина робочих процесів у моїй компанії задовольняє мене.							

Ключ опитувальника

- 1, 2, 3 – шкала «Значущість»;
- 4, 5, 6 – шкала «Компетентність»;
- 7, 8, 9 – шкала «Самовизначення»;
- 10, 11, 12 – шкала «Вплив»;
- 13, 14, 15 – шкала «Війна»;
- 16, 17, 18 – шкала «Задоволеність роботою».

Процедура підрахунку балів

Слід підрахувати суму оцінок, виставлену респондентом за кожною шкалою. При проведенні експериментальних досліджень перші 5 шкал представляють незалежні змінні, у той час як шоста шкала оцінюється, як залежна змінна.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Великодна М.С., Колісник Л.О., Шестопадова О.П., Шило О.С., Депутатов В.О. Стрес-реакції, травма та посттравматичне зростання школярів в умовах війни Росії проти України. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи*. 2022. Випуск 1(57). Т. 2. С. 81–97.
2. Граматик І. INTEGRATION OF SCIENTIFIC AND MODERN IDEAS INTO PRACTICE : Proceedings of the VIII International Scientific and Practical Conference, Stockholm, Sweden, 15–18 November 2022. P. 159–161.
3. Губарева Ю.В. Задоволеність роботою як один з факторів плинності кадрів. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2010. № 7. С. 113–121.
4. Жорова В.М. Взаємозв'язок задоволеності життям та задоволеності роботою працівників організацій. Ракурси психологічного благополуччя особистості : збірник тез доповідей всеукраїнського науково-практичного семінару «Ракурси психологічного благополуччя особистості» / за ред. Т.М. Титаренко. Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя, 2017. С. 66–69.
5. Моцна С., Байер О. Особливості зв'язку між задоволеністю роботою та оцінкою ефективності представників групи професій «людина – техника». *Проблеми сучасної психології*. 2019. Вип. 43. С. 176–182.
6. Тищенко А.С., Чупріна М.О. Практичні аспекти здійснення ефективної мотивації персоналу в умовах ведення сучасного бізнесу. *Актуальні проблеми економіки та управління*. 2020. Вип. 14.
7. Хмарська І., Кучерява К., Клімова І. Особливості післявоєнного відновлення економіки України. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 42.
8. Шевченко В.І., Шевченко Д.Ю. Integration of Scientific and Modern Ideas into Practice : Proceedings of the VIII International Scientific and Practical Conference, Stockholm, Sweden, 2022. P. 350–351.
9. Ambad S.N., Bahron A. Psychological Empowerment: The Influence on Organizational Commitment Among Employees in The Construction Sector. *The Journal of Global Business Management*. 2012. Vol. 8(2). P. 73–81.
10. Aryee S., Chen Z.X. Leader-Member Exchange in A Chinese Context: Antecedents, The Mediating Role of Psychological Empowerment and Outcomes. *Journal of Business Research*. 2006. Vol. 59. P. 793–801.
11. Avey J.B., Hughes L.W., Norman S.M., Luthans K.W. Using Positivity, Transformational Leadership

and Empowerment to Combat Employee Negativity. *Leadership & Organization Development Journal*. 2008. Vol. 29(2). P. 110–126.

12. Carless S.A. Does Psychological Empowerment Mediate the Relationship Between Psychological Climate and Job Satisfaction? *Journal of Business and Psychology*. 2004. Vol. 18(4). P. 405–425.
13. Conger J.A., Kanungo R.N. The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*. 1988. Vol. 13(3). P. 73–84.
14. Conger J.A., Kanungo R.N., Menon S.T. Charismatic Leadership and Follower Effects. *Journal of Organizational Behavior*. 2000. Vol. 21(7). P. 747–767.
15. Courtney C., Younkyoung K.Y. Intentions to turnover: Testing the Moderated Effects of Organizational Culture, as Mediated by Job Satisfaction, within the Salvation Army. *Leadership & Organization Development Journal*. 2017. Vol. 38(2). P. 194–209.
16. Fong K.H., Snape E. Empowering Leadership, Psychological Empowerment and Employee Outcomes: Testing A Multi-Level Mediating Model. *British Journal of Management*. 2015. Vol. 26. P. 126–138.
17. Forrester R. Empowerment: Rejuvenating A Potent Idea. *Academy of Management Executive*. 2000. Vol. 14(3). P. 67–80.
18. Gorbunova V., Gusak N., Klymchuk V., Palii, V., Ustenko V., Kondur Z., ... & Oates J. Social determinants of mental well-being: senses of powerlessness and empowerment among Romani in Ukraine. *Mental Health and Social Inclusion*. 2022. Vol. 26(2). P. 156–166.
19. Karatzias T., Shevlin M., Ben-Ezra M., McElroy E., Redican E., Vang M. L. ... Hyland P. War exposure, posttraumatic stress disorder, and complex posttraumatic stress disorder among parents living in Ukraine during the Russian war. *Acta Psychiatrica Scandinavica*. 2023. Vol. 147(3). P. 276–285.
20. Larrabee J.H., Janney M.A., Ostrow C.L., Withrow M.L., Hobbs G.R., Burant C. Predicting Registered Nurse Job Satisfaction and Intent to Leave. *Journal of Nursing Administration*. 2003. Vol. 33(5). P. 271–283.
21. Liden R.C., Wayne S.J., Sparrowe R.T. An Examination of The Mediating Role of Psychological Empowerment on The Relations Between the Job, Interpersonal Relationships, and Work Outcomes. *Journal of Applied Psychology*. 2000. Vol. 85(3). P. 407.
22. Limone P., Toto, G.A., Messina G. Impact of the COVID-19 pandemic and the Russia-Ukraine war on stress and anxiety in students: A systematic review. *Frontiers in Psychiatry*. 2022. P. 13.
23. Menon S.T. Employee Empowerment: An Integrative Psychological Approach. *Applied Psychology: An International Review*. 2001. Vol. 50(1). P. 153–180.
24. Ravichandran S., Gilmore S. To Empower or Not to Empower: The Case of Students Employed in One Midwestern University's Dining Services. 2006. URL: <http://fsmec.org/wpcontent/uploads/2011/09/Ravichandrangilmore2006.pdf>
25. Robbins S.P., Judge T.A. Organizational Behavior. Upper Saddle River. New Jersey : Pearson Education, Inc., 2015.
26. Roberts B., Makhshvili N., Javakhishvili J., Karachevskyy A., Kharchenko N., Shpiker M., Richardson E. Mental health care utilisation among internally displaced persons in Ukraine: Results from a nation-wide survey.

- Epidemiology and Psychiatric Sciences*. 2019. Vol. 28(1). P. 100–111.
27. Saari L., Judge T. Employee Attitudes and Job Satisfaction. *Human Resource Management*. 2004. Vol. 43(4). P. 395–407.
28. Seibert S.E., Silver S.R., Randolph W.A. Taking Empowerment to The Next Level: A Multiple-Level Model of Empowerment, Performance, and Satisfaction. *Academy of Management Journal*. 2004. Vol. 47(3). P. 332–349.
29. Shahriari E.J., Maleki J., Koolivand P., Meyvand M. The Study of The Relationship Between Organizational Structure and Psychological Empowerment Among the Staffs in Ministry of Economic Affairs and Finance. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*. 2013. Vol. 2(3(S)). P. 330–338.
30. Shapira-Lishchinsky O., Tsemach S. Psychological Empowerment as A Mediator Between Teachers' Perceptions of Authentic Leadership and Their Withdrawal and Citizenship Behaviors. *Educational Administration Quarterly*. 2014. Vol. 50(4). P. 675–712.
31. Spector P.E. Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences. London : SAGE Publications, 1997.
32. Spreitzer G.M. Psychological Empowerment in The Workplace: Dimensions, Measurement, And Validation. *Academy of Management Journal*. 1997. Vol. 38(5). P. 1442–1465.
33. Spreitzer G.M., Kizilos M.A., Nason S.W. A Dimensional Analysis of the Relationship Between Psychological Empowerment and Effectiveness Satisfaction, and Strain. *Journal of Management*. 1997. Vol. 23(5). P. 679–704.
34. Stachová K., Stacho Z., Blšťáková J., Hlatká M., Kapustina L.M. Motivation of employees for creativity as a form of support to manage innovation processes in transportation-logistics companies. *NAŠE MORE: znanstveni časopis za more i pomorstvo*. 2018. Vol. 65(4 Special issue). P.180–186.
35. Stewart J.G., Mcnulty R., Griffin M.T.Q., Fitzpatrick, J.J. Psychological Empowerment and Structural Empowerment Among Nurse Practitioners. *Journal of The American Academy of Nurse Practitioners*. 2010. Vol. 22. P. 27–34.
36. Thomas K.W., Velthouse, B.A. Cognitive Elements of Empowerment: An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*. 1990. Vol. 15(4). P. 666–681.
37. Westover J.H., Taylor J. International Differences in Job Satisfaction: The Effects of Public Service Motivation, Rewards and Work Relations. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 2010. Vol. 59(8). P. 811–828.
38. Xu W., Pavlova I., Chen X., Petrytsa P., Graf-Vlachy L., Zhang S.X. Mental health symptoms and coping strategies among ukrainians during the russia-ukraine war in march 2022. *International Journal of Social Psychiatry*. 2023. doi: 10.1177/00207640221143919
39. Zolkapli N.M., Bashirun S.N., Ahmad S.N.A., Samudin N.M.R., Badrolhisam N.I. The Effect of Psychological Empowerment on Job Satisfaction at Express Logistics Company in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 2020. Vol. 10(9). P. 1126–1138.