

УДК 159.9:378.014.6

DOI <https://doi.org/10.32782/health-2025.3.37>

ФАКТОРИ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Марущак Марія Іванівна,

доктор медичних наук, професор,

декан факультету іноземних студентів

Тернопільський національний медичний університет імені І. Я. Горбачевського

ORCID: 0000-0001-6754-0026

Шустик Роман Петрович,

кандидат медичних наук, ректор

КЗВО «Рівненська медична академія»

ORCID: 0009-0001-8805-5326

Діда Галина Анатоліївна,

PhD, доцент кафедри фундаментальних дисциплін

КЗВО «Рівненська медична академія»

ORCID: 0000-0002-6981-8885

Невгадовська Павліна Миколаївна,

PhD, асистент кафедри медико-профілактичних дисциплін

та лабораторної діагностики дисциплін

КЗВО «Рівненська медична академія»

ORCID: 0000-0003-4104-3253

Мялюк Оксана Петрівна,

кандидат біологічних наук,

завідувач кафедри фундаментальних дисциплін

КЗВО «Рівненська медична академія»

ORCID: 0000-0002-5090-6607

У статті розглянуто феномен психологічного благополуччя науково-педагогічних працівників (НПП) як багатовимірне явище, що формується під впливом комплексу внутрішніх, зовнішніх та інтерактивних чинників. Професія НПП вимагає поєднання спеціалізованої експертизи, педагогічних і наукових компетентностей, а також емоційної залученості, що створює високі вимоги та зумовлює значне професійне навантаження, підвищений рівень стресу і ризик зниження самопочуття. У межах аналізу наголошується на відсутності єдиного визначення поняття «благополуччя», яке охоплює когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти, проявляючись у суб'єктивному, досвідному й психологічному вимірах. Здійснено узагальнення теоретичних підходів, зокрема моделі PERMA та теорії вимог і ресурсів праці (JD-R), що пояснюють взаємозв'язки між ресурсами, вимогами та рівнем благополуччя працівників освіти. Визначено основні групи чинників, які впливають на добробут НПП: зовнішні (умови праці, соціальна підтримка, професійний розвиток, організаційна культура), внутрішні (емоційний інтелект, психологічна стійкість, фізичне й психічне здоров'я) та взаємодіючі (баланс між роботою й особистим життям, підтримка сім'ї). Окрему увагу приділено значенню сприятливого соціально-психологічного клімату в університеті, який ґрунтується на взаємоповазі, відкритості та співпраці, а також ролі формальної та неформальної підтримки у збереженні психічного здоров'я викладачів. Підкреслено важливість можливостей для професійного саморозвитку, академічної мобільності та самореалізації як ключових передумов підвищення суб'єктивного благополуччя. Водночас відзначено, що цифровізація, глобальні трансформації у сфері освіти та зростання академічного навантаження посилюють потребу у формуванні системної підтримки добробуту НПП. Зроблено висновок, що психологічне благополуччя є динамічним конструктом, який потребує комплексного підходу, що поєднує індивідуальні, організаційні та соціокультурні стратегії, спрямовані на зміцнення психоемоційної стійкості, підвищення задоволеності працею та забезпечення професійного процвітання у сфері вищої освіти.

Ключові слова: психологічне благополуччя, науково-педагогічні працівники, внутрішні та зовнішні чинники, емоційний інтелект, професійний розвиток, соціальна підтримка, баланс між роботою та життям, вища освіта, модель PERMA, теорія вимог і ресурсів праці (JD-R).

Mariya Marushchak, Roman Shustyk, Galyna Dida, Pavlina Nevgadovska, Oksana Mialiuk. Factors of psychological well-being of academic and teaching staff

The article examines the phenomenon of psychological well-being among academic and teaching staff (ATS) as a multidimensional construct shaped by a complex interplay of internal, external, and interactive factors. The academic profession requires a combination of specialized expertise, pedagogical and research competencies, and emotional engagement, which creates high demands and leads to significant professional workload, increased stress levels, and the risk of reduced well-being. The analysis emphasizes the absence of a unified definition of «well-being», which encompasses cognitive, emotional, and behavioral components, manifested in subjective, experiential, and psychological dimensions. Theoretical approaches such as Seligman's PERMA model and the Job Demands–Resources (JD-R) theory are generalized to explain the interrelationships between resources, demands, and the level of employee well-being in education. The main groups of factors affecting ATS well-being are identified: external (working conditions, social support, professional development, organizational culture), internal (emotional intelligence, psychological resilience, physical and mental health), and interactive (work–life balance, family support). Particular attention is given to the importance of a supportive socio-psychological climate in universities, based on mutual respect, openness, and collaboration, as well as the role of formal and informal support in maintaining mental health. The study highlights the significance of opportunities for professional development, academic mobility, and self-realization as key prerequisites for enhancing subjective well-being. At the same time, it is noted that digitalization, global transformations in higher education, and increasing academic workload intensify the need for systemic strategies to support ATS well-being. The article concludes that psychological well-being is a dynamic construct requiring a comprehensive approach that integrates individual, organizational, and sociocultural strategies aimed at strengthening emotional resilience, increasing job satisfaction, and ensuring professional flourishing in the higher education environment.

Keywords: psychological well-being, academic and teaching staff, internal and external factors, emotional intelligence, professional development, social support, work-life balance, higher education, PERMA model, Job Demands-Resources (JD-R) theory.

Вступ. Психічне здоров'я, включаючи емоційне, психологічне та соціальне благополуччя, є життєво важливим на кожному етапі життя [1–3]. Благополуччя, як його визначають відомі психологи [4–7] – це досвід здоров'я, щастя та процвітання. Воно включає гарне психічне здоров'я, високий рівень задоволеності життям, відчуття мети та управління стресом [8], охоплюючи як гедонію (суб'єктивне благополуччя), так і евдемонію (психологічне благополуччя). Це узгоджується з визначенням загальної задоволеності життям у програмі «Здорові люди 2030», що відображає як фактори, пов'язані зі здоров'ям, так і не пов'язані зі здоров'ям [9]. Психологічне благополуччя – це багатогранне поняття, яке охоплює аспекти позитивного функціонування, самореалізації та здатності долати життєві виклики [10]. Для пояснення цього було запропоновано різні моделі, такі як модель благополуччя PERMA Seligman [11] у позитивній психології, розроблена Ryff [10], Antonovsky [12], Deci та Ryan [13]. Модель PERMA, запропонована Seligman [11], передбачає, що психологічне благополуччя підвищується завдяки розвитку позитивних емоцій, залученості, стосунків, сенсу та досягнень. Kern та ін. [14] розробили модель ЕРОСН, яка є основою для оптимального функціонування підлітків і узгоджується з моделлю PERMA Seligman. Вона визначає п'ять характеристик, що сприяють процвітання в дорослому віці: залученість, наполегливість, оптимізм, соціальний зв'язок і щастя [15; 16]. У контексті

професійної діяльності психологічне благополуччя науково-педагогічних працівників набуває особливого значення, оскільки воно визначає не лише рівень їхньої емоційної стійкості, а й ефективність викладання, задоволеність професійною діяльністю та загальну якість освітнього процесу. Сучасні виклики у сфері освіти: зростаючий академічний тиск, інституційні трансформації, цифровізація навчального середовища та інформаційне перевантаження формують нові загрози для психологічного благополуччя викладачів. Дослідження свідчать, що когнітивно-емоційні чинники, зокрема емоційний інтелект, самоефективність, мотивація та психологічна стійкість, відіграють вирішальну роль у підтриманні позитивного психоемоційного стану педагогів. Не менш важливими є соціальні мережі підтримки, інституційна допомога та рівень цифрової грамотності, які сприяють адаптації до змін та професійному зростанню. Водночас надмірне навантаження, академічний стрес і нерациональне використання цифрових технологій можуть виступати чинниками ризику для емоційного виснаження та зниження професійного задоволення. Сучасні підходи до зміцнення психологічного благополуччя педагогів акцентують увагу на впровадженні програм усвідомленості (mindfulness), розвитку навичок саморегуляції та використанні цифрових інструментів психічного здоров'я, зокрема на базі штучного інтелекту, що демонструють ефективність у зменшенні психологічного дистресу.

Таким чином, підкреслено необхідність інтегрованого, багатовимірного підходу до вивчення факторів психологічного благополуччя науково-педагогічних працівників, який поєднує індивідуальні ресурси, соціальну підтримку, інституційні можливості та цифрову компетентність. Це створює підґрунтя для формування мети даної оглядової статті – визначити ключові чинники, що впливають на психологічне благополуччя науково-педагогічних працівників, та окреслити ефективні стратегії його підтримки в умовах сучасного освітнього середовища.

Завдання дослідження:

- визначити сутність феномену психологічного благополуччя науково-педагогічних працівників;
- проаналізувати основні внутрішні, зовнішні та інтерактивні чинники, що впливають на рівень благополуччя НПП;
- узагальнити теоретичні підходи (модель PERMA, теорія вимог і ресурсів праці JD-R) щодо пояснення взаємозв'язку між професійними вимогами, ресурсами та психологічним станом викладачів;
- оцінити роль соціально-психологічного клімату, емоційного інтелекту та професійного розвитку у підтримці добробуту НПП;
- обґрунтувати напрями формування системної підтримки психологічного благополуччя у закладах вищої освіти.

Матеріали та методи. Для проведення дослідження нами використано загальновідомі наукометричні бази даних. Оглянуто 124 літературні джерела, із них опрацьовано і використано в роботі 61 джерело наукової періодики.

Результати. Професія науково-педагогічного працівника (НПП) вимагає комплексного підходу, що охоплює спеціалізовану експертизу з дисципліни, педагогічні та наукові компетенції та афективні схильності, що створює значні вимоги до них. Як наслідок, НПП часто стикаються з істотним професійним навантаженням, яке супроводжується підвищеним рівнем стресу та зниженням рівня самопочуття [21; 22]. Значна кількість досліджень зосереджується на виявленні чинників, що впливають на самопочуття викладачів коледжів, а також на розробленні стратегій його покращення – тема, яка поступово набуває усе більшого значення в академічному дискурсі [23]. Кілька дослідників провели систематичні огляди, спрямовані на вивчення взаємозв'язків між окремими конструктами, такими як емоційна регуляція, самоефективність і професійна компе-

тентність, та загальним самопочуттям [24–26]. Водночас існує нестача систематичних оглядів, які б комплексно розглядали багатофакторні аспекти, що впливають на самопочуття викладачів у закладах вищої освіти [27]. Окрім того, навіть відомі теоретичні рамки, пов'язані з благополуччям, зокрема вже згадана вище модель PERMA та теорія вимог до роботи й ресурсів (JD-R), зазвичай аналізують чинники впливу в межах досить обмежених концептуальних рамок. Сьогодні не існує єдиного визначення поняття «благополуччя» [28]. У визначенні благополуччя враховують як когнітивні, так і емоційні аспекти. Ідентифікація благополуччя може бути як глобальною, так і специфічною для певної сфери, наприклад благополуччя на робочому місці. Такий підхід може бути ефективною структурою вступу, коли розглядаються різні його аспекти. Наприклад, задоволеність або благополуччя НПП у професійній діяльності переважно включає відчуття успіху здобувачів у навчальному процесі, залучення до їхнього розвитку та роль наставника, який стає для них своєрідною «енциклопедією знань». Ці аспекти з їхніми конкретними проявами відображають багатоманітність життєвих цінностей педагогів [29; 30]. Окрім того, благополуччя часто визначається як позитивний досвід окремих осіб або груп, що охоплює як якість життя, так і здатність робити свідомий, цілеспрямований внесок у суспільство. Ця концепція розглядає благополуччя не лише як об'єктивну оцінку умов життя, а й як суб'єктивне судження щодо власного життєвого задоволення. Суб'єктивне благополуччя зосереджується на щасливому аспекті життя, відображаючи прагнення людини до задоволення, радості та гармонії [31], яке базується виключно на її власному досвіді [32]. Психологічне благополуччя, своєю чергою, акцентує увагу на реалізації людського потенціалу, особистісному зростанні, досягненні значущих цілей і подоланні життєвих труднощів. Досвідне благополуччя пов'язане з часткою позитивних емоцій у загальному емоційному досвіді людини, що також описується як суб'єктивне щастя [33; 34]. Таким чином, у певному сенсі концепцію психологічного благополуччя можна ототожнити з оцінюваним благополуччям, а суб'єктивне благополуччя – з досвідним благополуччям [35].

Загалом, виходячи з індивідуальних особливостей, чинники, пов'язані з благополуччям викладачів, можна поділити на зовнішні, внутрішні та взаємодіючі. Зовнішні чинники зазвичай проявляються у сім'ї, навчальних закладах тощо, тоді як

внутрішні включають індивідуальні особливості, такі як демографічні, психічні та фізіологічні фактори. Взаємодіючі, чинники, які визначаються як взаємодія внутрішніх і зовнішніх факторів, досліджують взаємовідносини між викладачами та їхніми сім'ями. Деякі психологічні організації поділяють добробут на емоційний, фізичний, фінансовий, соціальний, професійний і груповий, що охоплює здатність використовувати методи управління стресом, техніки релаксації, формування стійкості, самоповаги та позитивних емоцій [36]; здатність підтримувати фізичну функцію через здорові звички; здатність спілкуватися, розвивати значущі взаємини, формувати соціальні мережі підтримки; здатність ефективно управляти економічним життям; здатність досягати професійного сенсу, задоволення та самореалізації через діяльність, узгоджену із власними цінностями, інтересами та життєвими цілями, а також здатність активно брати участь у житті спільноти, культури та довкілля [37]. Такий поділ стосується детермінант добробуту НПП, які охоплюють як зовнішні, так і внутрішні боки [38]. У психології психічні явища поділяють на три частини залежно від їхньої тривалості та стабільності, що може бути застосовано для досліджень впливу різних аспектів психіки на добробут: психічні процеси, психічний стан і психічні властивості. Психічні процеси – це когнітивні, емоційні та вольові процеси, що відбуваються під впливом зовнішніх чинників; психічні властивості – це унікальні та стабільні риси людини, сформовані вродженими або набутими чинниками, як-от здібності, характер і темперамент [39]; психічний стан – це проміжне явище між процесами та властивостями, що проявляється як емоційна чи мотиваційна тенденція в певний період. У педагогічній професії особлива увага приділяється професійному добробуту, а модель вимог і ресурсів праці (JD-R) широко застосовується у менеджменті як зовнішній чинник і тісно пов'язана з добробутом працівників [40]. Ресурси роботи – це фізичні, організаційні або соціальні фактори, що допомагають досягати професійних цілей і знижують рівень стресу, тоді як вимоги роботи – фізичні, соціальні чи емоційні фактори, яких вимагає робоче середовище [41]. Існуючі дослідження показують, що добробут НПП є багатовимірним явищем, формування якого зумовлене поєднанням внутрішніх і зовнішніх чинників, серед яких – індивідуальні (фізичне здоров'я, психологічний і емоційний стан) [42] та зовнішні (соціальна підтримка [43], професійний розвиток [44], якість робочого

середовища [45; 46], ефективність викладання [47; 48]).

З огляду на вищезазначене, важливо підкреслити, що феномен благополуччя науково-педагогічних працівників не є статичним утворенням, а постійно розвивається під впливом змін у соціальному, економічному та професійному середовищі. В умовах динамічних трансформацій у сфері вищої освіти, зокрема цифровізації навчального процесу, інтернаціоналізації університетів, збільшення навантаження та вимог до наукової діяльності, питання психологічного благополуччя набуває дедалі більшої актуальності. Сучасний викладач має не лише передавати знання, а й адаптуватися до технологічних змін, підтримувати високу якість викладання, залишаючись при цьому емоційно стабільним і мотивованим. Особливе значення у цьому контексті має роль організаційної культури. Дослідження показують, що атмосфера взаємоповаги, відкритості та співпраці в університеті істотно підвищує рівень задоволеності роботою та знижує ймовірність емоційного вигорання. Натомість авторитарні управлінські практики, відсутність підтримки з боку керівництва чи колег можуть призводити до зниження мотивації, почуття професійної ізоляції та підвищення тривожності. У цьому сенсі ключовим завданням закладів вищої освіти є формування підтримувального соціально-психологічного клімату, який сприяє розвитку взаємодовіри, визнання досягнень НПП і забезпечує простір для професійного зростання.

Варто також наголосити на впливі соціальної підтримки, як формальної, так і неформальної. Формальна підтримка реалізується через адміністративні структури, профспілки, системи наставництва та програми психологічного супроводу. Неформальна підтримка, своєю чергою, формується у взаємодії між колегами, студентами, друзями та родиною. Наявність таких ресурсів створює відчуття захищеності, приналежності та емоційного комфорту, що є фундаментом для збереження психічного здоров'я НПП. Особливо це важливо в умовах високого навантаження, коли емоційна підтримка може відігравати вирішальну роль у подоланні професійного стресу.

Не менш суттєвим аспектом благополуччя є можливість професійного саморозвитку. Безперервне навчання, участь у наукових конференціях, публікаційна активність і академічна мобільність не лише сприяють розвитку компетентностей, а й формують почуття успішності та самореалізації. Коли НПП має можливість впли-

вати на власну кар'єрну траєкторію, він відчуває більше контролю над своїм професійним життям, що підвищує рівень суб'єктивного благополуччя. Водночас відсутність таких можливостей часто призводить до фрустрації, зниження мотивації та зневіри у власних силах [47].

У контексті внутрішніх чинників важливо відзначити роль емоційного інтелекту та психологічної стійкості. Викладачі з розвиненими навичками емоційної регуляції краще справляються зі стресом, конфліктними ситуаціями та емоційно складними взаємодіями зі студентами. Психологічна стійкість, своєю чергою, дає змогу швидше відновлюватися після професійних невдач і зберігати позитивне ставлення до роботи. Дослідження показують, що високий рівень емоційного інтелекту є одним із найсильніших предикторів професійного задоволення та довготривалого благополуччя серед НПП [48].

Ще одним важливим аспектом є баланс між роботою та особистим життям (work-life balance). У сучасних реаліях академічної сфери межі між професійним і приватним життям часто розмиті, адже викладачі працюють поза робочим часом, готуються до занять у вихідні, відповідають на листи студентів у неробочі години. Такий ритм поступово призводить до виснаження, втрати мотивації та емоційного вигорання. Забезпечення можливостей для відновлення, дозвілля та особистого часу є невід'ємною частиною підтримки психологічного добробуту [41].

Важливо також згадати про вплив цифровізації освіти. Використання онлайн-платформ, дистанційних форматів навчання та нових технологічних засобів створює як можливості, так і виклики. З одного боку, це сприяє гнучкості та інноваційності викладання, а з іншого – збільшує когнітивне навантаження, потребує постійного оновлення знань і може викликати «технострес». Тому університети мають не лише впроваджувати цифрові інструменти, а й забезпечувати педагогам належну підтримку у процесі їх опанування.

Отже, благополуччя науково-педагогічних працівників – це комплексне, багатоваріантне явище, яке формується під впливом численних взаємопов'язаних чинників. Його підтримання можливе лише за умов гармонійної взаємодії індивідуальних, організаційних і соціальних складників. Тому майбутні дослідження повинні не лише вивчати окремі аспекти благополуччя, а й розробляти інтегративні моделі, що поєднують психологічні, управлінські та соціокультурні підходи до його формування у системі вищої освіти.

На основі узагальнення наукових джерел можна виділити чотири ключові групи чинників, що впливають на психологічне благополуччя науково-педагогічних працівників: демографічні змінні, зовнішні фактори, внутрішні фактори та інтерактивні чинники. Наукові дослідження, що безпосередньо зосереджуються на демографічних змінних, залишаються відносно обмеженими, а результати часто суперечливі. Наприклад, у питанні впливу статі на рівень благополуччя НПП деякі дослідження вказують на вищі показники благополуччя серед жінок, тоді як інші демонструють протилежні результати. Можливими поясненнями нижчого рівня благополуччя серед жінок є подвійний тиск професійних і сімейних обов'язків, а також гендерна нерівність у робочому середовищі. Водночас нижчий рівень благополуччя серед чоловіків може бути зумовлений вищим робочим навантаженням та соціальними очікуваннями ролі годувальника сім'ї [49]. Щодо віку результати досліджень також указують на різноспрямовані тенденції: НПП середнього віку часто стикаються з підвищеним рівнем стресу через перехресні тиски професійного розвитку, економічних зобов'язань і сімейних обставин, тоді як старші НПП можуть відчувати труднощі, пов'язані з адаптацією до цифрових технологій та нових освітніх вимог [50]. Окрім того, інституційні характеристики, такі як тип закладу, академічна дисципліна та посадовий статус, також демонструють помітний вплив на психологічне благополуччя педагогічних працівників [51].

Щодо зовнішніх факторів, то їх умовно поділяють на три сфери: робоче середовище, сімейний контекст та соціальний вплив. У науковій літературі центральне місце займають фактори, пов'язані з роботою, що пояснюються в межах теорії вимог до роботи та ресурсів (JD-R). Ця модель описує, як організаційні умови, підтримка колег і керівництва, доступ до психологічного консультування та сприятливий клімат у колективі безпосередньо впливають на рівень благополуччя викладачів [52]. Емпіричні результати Sohaill та ін. [53] підтверджують, що сприятливе організаційне середовище, соціальна підтримка, можливості професійного розвитку та відчуття поваги мають суттєвий позитивний вплив на добробут НПП. Водночас надмірні вимоги до роботи, перевантаження, емоційна втома та брак автономії створюють ризик психологічного виснаження [54].

Важливо зазначити, що не всі робочі вимоги є шкідливими: завдання, які стимулюють роз-

виток, сприяють професійній самореалізації та відчуттю значущості, можуть, навпаки, підвищувати рівень благополуччя [55]. Отже, закладам вищої освіти рекомендовано формувати позитивне робоче середовище, забезпечувати ефективну комунікацію, наставництво та програми підтримки, що сприятиме зміцненню психологічного благополуччя викладачів [58].

Внутрішні фактори психологічного благополуччя поділяються на фізичні та психологічні. У фокусі досліджень переважають саме психологічні аспекти, що включають психічний стан, особистісні характеристики та когнітивні навички. Комфортне робоче середовище сприяє формуванню стабільного емоційного стану, який, своєю чергою, підсилює позитивні психологічні риси, такі як оптимізм, емоційна стабільність та самоефективність [56]. Викладачі з високим рівнем психологічного капіталу, стресостійкістю та внутрішньою мотивацією демонструють вищу задоволеність роботою та більший рівень добробуту [57]. Володіння розвиненими навичками саморегуляції, емоційного контролю та ефективного вирішення проблем дає змогу викладачам краще долати труднощі та підтримувати позитивний психічний стан [58]. Дослідження Chen та ін. [59] доводить, що такі компоненти, як професійна ідентичність, компетентність, мотивація, відчуття справедливості та досягнення в роботі, мають статистично значущий вплив на рівень психологічного благополуччя НПП. Інтерактивні фактори, зокрема інтеграція роботи і особистого життя та взаємини в колективі, демонструють складну динаміку впливу на добробут викладачів. Дослідження, засновані на моделі перехресного впливу (WFI), показують, що надмірне академічне навантаження (дедлайни, керівництво студентами, вимоги до публікацій) знижує емоційні ресурси та створює конфлікт між професійною та сімейною сферами [60]. Це особливо актуально в системах, де існує культура «публікуй або зникни», що поєднується з традиційними сімейними очікуваннями, підсилюючи подвійний тиск на НПП

[61]. Емпіричні дані свідчать, що перевищення 50-годинного робочого тижня підвищує ризик сімейних конфліктів у 2,3 рази, що вказує на критичні пороги навантаження, після яких інтеграція роботи та життя стає шкідливою. Проте надмірне спрощення цієї проблеми до питання «балансу» не враховує інституційного контексту. Доведено, що сприятливе керівництво, менторські програми та культура взаємоповаги значно знижують прояви робочого стресу [60]. Водночас токсична конкуренція та міжособистісна ізоляція у наукових колективах можуть поглиблювати емоційне виснаження та підвищувати ризик сімейних напружень [61].

Таким чином, сучасні дослідження підтверджують, що психологічне благополуччя науково-педагогічних працівників формується під впливом комплексу взаємопов'язаних демографічних, зовнішніх, внутрішніх та інтерактивних чинників. Їх глибоке розуміння є необхідною умовою для розроблення ефективних стратегій підтримки ментального здоров'я у системі вищої освіти.

Висновки. Отже, проведений систематичний огляд дав змогу виявити ключові тенденції у вивченні психологічного благополуччя науково-педагогічних працівників. Аналіз релевантних публікацій показав, що більшість досліджень зосереджено на професійних аспектах діяльності викладачів, тоді як чітко визначеної, загальноприйнятої концептуальної моделі їхнього благополуччя досі бракує. Переважання кількісних методів свідчить про необхідність глибшого якісного аналізу суб'єктивного досвіду НПП. Виявлені результати підкреслюють важливість створення сприятливих умов праці, удосконалення організаційної культури та розвитку внутрішніх ресурсів НПП як ключових детермінант їхнього психологічного благополуччя. Отже, дослідження робить внесок у подальше теоретичне осмислення феномена благополуччя науково-педагогічних працівників і пропонує практичні орієнтири для підвищення якості професійного життя у сфері вищої освіти.

ЛІТЕРАТУРА

1. World Health Organization. Mental health overview. Geneva. World Health Organization. 2022.
2. Dattani S., Ritchie H., Roser M., Appel C., Giattino C., et al. Global patterns in mental health. Oxford. Our World in Data. 2023.
3. World Health Organization. Mental health. Fact sheet. Geneva. World Health Organization. 2024.
4. Huppert F. A. Psychological well-being. Evidence regarding its causes and consequences. *Appl Psychol Health Well-Being*. 2009. 1(2). P. 137–164.
5. Diener E., Wirtz D., Tov W., Kim-Prieto C., Choi D., Oishi S., et al. Assessing well-being. The collected works of Ed Diener. New York. Springer. 2009.
6. Ryan R. M., Deci E. L. On happiness and human potentials. A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annu Rev Psychol*. 2001. 52. P. 141–166.

7. Tov W. Well-being concepts and measures. In: Diener E., Oishi S., Tay L. (eds.) *Handbook of well-being*. Salt Lake City. DEF Publishers. 2018.
8. Davis D. E. Stress and psychological well-being. Coping mechanisms. *J Psychol Res*. 2019. 12(3). P. 201–215.
9. Office of Disease Prevention and Health Promotion. *Healthy People 2030. Life satisfaction and well-being*. Washington. U.S. Department of Health and Human Services. 2020.
10. Ryff C. D. Happiness is everything, or is it. Explorations on the meaning of psychological well-being. *J Pers Soc Psychol*. 1989. 57(6). P. 1069–1081.
11. Seligman M. E. P. *Flourish. A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York. Free Press. 2011.
12. Antonovsky A. *Health, stress, and coping*. San Francisco. Jossey-Bass. 1979.
13. Deci E. L., Ryan R. M. *Self-determination theory. A macrotheory of human motivation, development, and health*. Can Psychol. 2008. 49(3). P. 182–185.
14. Kern M. L., Benson L., Steinberg E. A., Steinberg L. The EPOCH measure of adolescent well-being. *Psychol Assess*. 2016. 28(5). P. 586–597.
15. Sussman S., Arnett J. J. Emerging adulthood. Developmental period of life transitions. *Prev Sci*. 2014. 15(6). P. 944–951.
16. Porru F., Robroek S. J. W., Rongen A. P., Burdorf A. Social integration and well-being among university students. *Int J Environ Res Public Health*. 2022. 19(8). P. 4711.
17. Adade J. R. D., Antwi-Danso S., Amos P. M., Bedu-Addo P. K. A., Antwi T. Relationships among counselor trainees' emotional intelligence, stress and empathy. *J Pedagog Sociol Psychol*. 2024. 6(3). P. 64–78. <https://doi.org/10.33902/jpsp.202426287>
18. Adams R., Jeanrenaud S., Bessant J., Denyer D., Overy P. Sustainability-oriented innovation: A systematic review. *Int J Manag Rev*. 2016. 18(2). P. 180–205. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12068>
19. Ajani O. A., Gamede B., Matiyenga T. C. Leveraging artificial intelligence to enhance teaching and learning in higher education: Promoting quality education and critical engagement. *J Pedagog Sociol Psychol*. 2025. 7(1). P. 54–69. <https://doi.org/10.33902/jpsp.202528400>
20. Ansari S., Khan I., Iqbal N. Association of stress and emotional well-being in non-medical college students: A systematic review and meta-analysis. *J Affect Disord*. 2024. 368. P. 200–223. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2024.09.029>
21. Ahmed R. R., Soomro F. A., Channar Z. A., Hashem E. A. R., Soomro H. A., Pahi M. H. Relationship between different dimensions of workplace spirituality and psychological well-being: measuring mediation analysis through conditional process modeling. *Int J Environ Res Public Health*. 2022. 19(18). P. 11244.
22. Alqarni N. A. Well-being and the perception of stress among EFL university teachers in Saudi Arabia. *J Lang Educ*. 2021. 7(3). P. 8–22.
23. Vera M., Salanova M., Martín B. University faculty and work-related well-being: the importance of the triple work profile. *Electron J Res Educ Psychol*. 2017. 8(21). P. 581–602.
24. Song K. Well-being of teachers: the role of efficacy of teachers and academic optimism. *Front Psychol*. 2022. 12. P. 831972.
25. Urbina-Garcia A. What do we know about university academics' mental health? A systematic literature review. *Stress Health*. 2020. 36(5). P. 563–585.
26. Wang Y., Zai F., Zhou X. The impact of emotion regulation strategies on teachers' well-being and positive emotions: a meta-analysis. *Behav Sci*. 2025. 15(3). P. 342.
27. Bakker A. B., Hakanen J. J., Demerouti E., Xanthopoulou D. Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *J Educ Psychol*. 2007. 99(2). P. 274–284.
28. Cao C., Zhang J. Chinese university faculty's occupational well-being: applying and extending the job demands-resources model. *J Career Dev*. 2022. 49(6). P. 1283–1300.
29. Chen J., Cheng H., Zhao D., Zhou F., Chen Y. A quantitative study on the impact of working environment on the well-being of teachers in China's private colleges. *Sci Rep*. 2022. 12(1). P. 3417.
30. Creely E., Laletas S., Fernandes V., Subban P., Southcott J. University teachers' well-being during a pandemic: the experiences of five academics. *Res Pap Educ*. 2022. 37(6). P. 1241–1262.
31. Erdogan B., Bauer T. N., Truxillo D. M., Mansfield L. R. Whistle while you work. *J Manag*. 2012. 38(4). P. 1038–1083.
32. Cumming T. Early childhood educators' well-being: an updated review of the literature. *Early Child Educ J*. 2017. 45(5). P. 583–593.
33. Diener E., Lucas R., Kahneman D., Diener E., Schwarz N. Foundations of hedonic psychology. In: Kahneman D., Diener E., Schwarz N. (Eds.). *Foundations of Hedonic Psychology*. Springer, Berlin/Heidelberg. 1999. P. 213–229.
34. Diener E., Diener E. The science of well-being: the collected works of Ed Diener. Springer, Berlin/Heidelberg. 2009. P. 11–58.
35. Danna K., Griffin R. W. Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. *J Manag*. 1999. 25(3). P. 357–384.
36. Galbraith Q., Fry L., Garrison M. The impact of faculty status and gender on employee well-being in academic libraries. *Coll. Res. Libr*. 2016. 77(1). P. 71–86. <https://doi.org/10.5860/crl.77.1.71>
37. Grant A. M., Christianson M. K., Price R. H. Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Acad. Manag. Perspect*. 2007. 21(3). P. 51–63. <https://doi.org/10.5465/amp.2007.26421238>
38. Gast I., Neelen M., Delnoij L., Menten M., Mihai A., Grohnert T. Supporting the well-being of new university teachers through teacher professional development. *Front. Psychol*. 2022. 13. P. 866000. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.866000>

39. Han J., Yin H., Wang J. Examining the relationships between job characteristics, emotional regulation and university teachers' well-being: the mediation of emotional regulation. *Front. Psychol.* 2020. 11. P. 1727. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01727>
40. Jamal M., Baba V. V. Type-A behavior, job performance, and well-being in college teachers. *Int. J. Stress Manag.* 2001. 8. P. 231–240. <https://doi.org/10.1023/A:1011343226440>
41. Jelińska M., Paradowski M. B. The impact of demographics, life and work circumstances on college and university instructors' well-being during quaranteaching. *Front. Psychol.* 2021. 12. P. 643229. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.643229>
42. Issom F. L., Agustiani H., Purba F. D., Lubis F. Y. Determinants of middle and high school teachers' well-being: a systematic review. *Psychol. Res. Behav. Manag.* 2025. 18. P. 575–587. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S481848>
43. Fox H. B., Walter H. L., Ball K. B. Methods used to evaluate teacher well-being: a systematic review. *Psychol. Sch.* 2023. 60(10). P. 4177–4198. <https://doi.org/10.1002/pits.22996>
44. Avola P., Soini-Ikonen T., Jyrkiäinen A., Pentikäinen V. Interventions to teacher well-being and burnout: a scoping review. *Educ. Psychol. Rev.* 2025. 37(1). P. 11. <https://doi.org/10.1007/s10648-025-09986-2>
45. Hascher T., Waber J. Teacher well-being: a systematic review of the research literature from the year 2000–2019. *Educ. Res. Rev.* 2021. 34(8). P. 100411. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100411>
46. Ab Wahab N. Y., Abdul Rahman R., Mahat H., Hudin N. S., Ramdan M. R., Ab Razak M. N. Impacts of workload on teachers' well-being: a systematic literature review. *TEM J.* 2024. 13. P. 2544–2556. <https://doi.org/10.18421/tem133-80>
47. Katsarou E., Chatzipanagiotou P., Sougari A. M. A systematic review on teachers' well-being in the COVID-19 era. *Educ. Sci.* 2023. 13(9). P. 927. <https://doi.org/10.3390/educsci13090927>
48. Yan T., Teo E. W., Lim B. H., Lin B. Evaluation of competency and job satisfaction by positive human psychology among physical education teachers at the university level: a systematic review. *Front. Psychol.* 2022. 13. P. 1084961. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1084961>
49. Page M. J., McKenzie J. E., Bossuyt P. M., Boutron I., Hoffmann T. C., Mulrow C. D. *The PRISMA, 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews.* *PLoS Med.* 2021. 18(3). P. e1003583.
50. Zheng F. *Fostering students' well-being: the mediating role of teacher interpersonal behavior and student-teacher relationships.* *Front Psychol.* 2022. 12. P. 796728.
51. Ryan R. M., Deci E. L. *On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being.* *Annu Rev Psychol.* 2001. 52(1). P. 141–166.
52. Dreer B. *On the outcomes of teacher wellbeing: a systematic review of research.* *Front Psychol.* 2023. 14. P. 1205179.
53. Sohail M. M., Baghdady A., Choi J., Huynh H. V., Whetten K., Proeschold-Bell R. J. *Factors influencing teacher wellbeing and burnout in schools: a scoping review.* *Work.* 2023. 76(4). P. 1317–1331.
54. Aelterman A., Engels N., Van Petegem K., Verhaeghe J. P. *The well-being of teachers in Flanders: the importance of a supportive school culture.* *Educ Stud.* 2007. 33(3). P. 285–297.
55. Acton R., Glasgow P. *Teacher wellbeing in neoliberal contexts: a review of the literature.* *Aust J Teach Educ.* 2015. 40(8). P. 99–114.
56. Turner K., Garvis S. *Teacher educator wellbeing, stress and burnout: a scoping review.* *Educ Sci.* 2023. 13(4). P. 351.
57. Luthans F., Youssef C. M., Avolio B. J. *Psychological capital: developing the human competitive edge.* Oxford University Press. Oxford, UK. 2007. P. 256.
58. Bakker A. B., Demerouti E., Grzywacz J. G. *New frontiers in work and family research.* Psychology Press. London, UK. 2013. P. 55–70.
59. Chen B., Ren G., Liu Y. *Assessing the determinants of teachers' job happiness in the private universities.* *Front Psychol.* 2022. 13. P. 1018517.
60. Shang S., Chan X. W., Liu X., Adisa T. A., Gbadamosi G. *Work-life interface: non-western perspectives.* Springer. Berlin/Heidelberg, Germany. 2021. P. 249–284.
61. Liu Y., Wang M., Chang C. H., Shi J., Zhou L., Shao R. *Work-family conflict, emotional exhaustion, and displaced aggression toward others: the moderating roles of workplace interpersonal conflict and perceived managerial family support.* *J Appl Psychol.* 2015. 100(3). P. 793–808.

REFERENCES

1. World Health Organization. (2022). Mental health overview. Geneva: World Health Organization.
2. Dattani, S. Ritchie, H., Roser, M., Appel, C., Giattino, C.. (2023). Global patterns in mental health. Oxford: Our World in Data.
3. World Health Organization. (2024). Mental Health: Fact Sheet. Geneva: World Health Organization.
4. Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137–164. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>
5. Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2009). Assessing well-being: The collected works of Ed Diener. New York: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4>
6. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
7. Tov, W. (2018). Well-being concepts and measures. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers.
8. Davis, D. E. (2019). Stress and psychological well-being: Coping mechanisms. *Journal of Psychological Research*, 12(3), 201–215.

9. Office of Disease Prevention and Health Promotion. (2020). Healthy People 2030: Life satisfaction and well-being. Washington, DC: U.S. Department of Health and Human Services.
10. Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
11. Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Free Press.
12. Antonovsky, A. (1979). *Health, stress, and coping*. San Francisco: Jossey-Bass.
13. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, 49(3), 182–185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
14. Kern, M. L., Benson, L., Steinberg, E. A., & Steinberg, L. (2016). The EPOCH measure of adolescent well-being. *Psychological Assessment*, 28(5), 586–597. <https://doi.org/10.1037/pas0000201>
15. Sussman, S., & Arnett, J. J. (2014). Emerging adulthood: Developmental period of life transitions. *Prevention Science*, 15(6), 944–951. <https://doi.org/10.1007/s11121-013-0419-2>
16. Porru, F., Robroek, S. J. W., Rongen, A. P., Burdorf, A. (2022). Social integration and well-being among university students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4711. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084711>
17. Adade, J. R. D., Antwi-Danso, S., Amos, P. M., Bedu-Addo, P. K. A., & Antwi, T. (2024). Relationships among counselor trainees' emotional intelligence, stress and empathy. *Journal of Pedagogical Sociology and Psychology*, 6(3), 64–78. <https://doi.org/10.33902/jpsp.202426287>
18. Adams, R., Jeanrenaud, S., Bessant, J., Denyer, D., & Overy, P. (2016). Sustainability-oriented innovation: A systematic review. *International Journal of Management Reviews*, 18(2), 180–205. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12068>
19. Ajani, O. A., Gamede, B., & Matiyenga, T. C. (2025). Leveraging artificial intelligence to enhance teaching and learning in higher education: Promoting quality education and critical engagement. *Journal of Pedagogical Sociology and Psychology*, 7(1), 54–69. <https://doi.org/10.33902/jpsp.202528400>
20. Ansari, S., Khan, I., & Iqbal, N. (2024). Association of stress and emotional well-being in non-medical college students: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Affective Disorders*, 368, 200–223. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2024.09.029>
21. Ahmed, R. R., Soomro, F. A., Channar, Z. A., Hashem, E. A. R., Soomro, H. A., & Pahi, M. H. (2022). Relationship between different dimensions of workplace spirituality and psychological well-being: Measuring mediation analysis through conditional process modeling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18), 11244. <https://doi.org/10.3390/ijerph191811244>
22. Alqarni, N. A. (2021). Well-being and the perception of stress among EFL university teachers in Saudi Arabia. *Journal of Language and Education*, 7(3), 8–22. <https://doi.org/10.17323/jle.2021.11929>
23. Vera, M., Salanova, M., & Martín, B. (2017). University faculty and work-related well-being: The importance of the triple work profile. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 8(21), 581–602. <https://doi.org/10.25115/ejrep.v8i21.1406>
24. Song, K. (2022). Well-being of teachers: The role of efficacy of teachers and academic optimism. *Frontiers in Psychology*, 12, 831972. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.831972>
25. Urbina-Garcia, A. (2020). What do we know about university academics' mental health? A systematic literature review. *Stress and Health*, 36(5), 563–585. <https://doi.org/10.1002/smi.2956>
26. Wang, Y., Zai, F., & Zhou, X. (2025). The impact of emotion regulation strategies on teachers' well-being and positive emotions: A meta-analysis. *Behavioral Sciences*, 15(3), 342. <https://doi.org/10.3390/bs15030342>
27. Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
28. Cao, C., & Zhang, J. (2022). Chinese university faculty's occupational well-being: Applying and extending the job demands-resources model. *Journal of Career Development*, 49(6), 1283–1300. <https://doi.org/10.1177/08948453211009190>
29. Chen, J., Cheng, H., Zhao, D., Zhou, F., & Chen, Y. (2022). A quantitative study on the impact of working environment on the well-being of teachers in China's private colleges. *Scientific Reports*, 12(1), 3417. <https://doi.org/10.1038/s41598-022-07447-8>
30. Creely, E., Laletas, S., Fernandes, V., Subban, P., & Southcott, J. (2022). University teachers' well-being during a pandemic: The experiences of five academics. *Research Papers in Education*, 37(6), 1241–1262. <https://doi.org/10.1080/02671522.2022.2053690>
31. Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work. *Journal of Management*, 38(4), 1038–1083. <https://doi.org/10.1177/0149206311429379>
32. Cumming, T. (2017). Early childhood educators' well-being: An updated review of the literature. *Early Childhood Education Journal*, 45(5), 583–593. <https://doi.org/10.1007/s10643-016-0818-6>
33. Diener, E., Lucas, R., Kahneman, D., & Schwarz, N. (1999). Foundations of hedonic psychology. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Foundations of Hedonic Psychology* (pp. 213–229). Berlin/Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4612-1604-3_10
34. Diener, E., & Diener, E. (2009). *The science of well-being: The collected works of Ed Diener*. Berlin/Heidelberg: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6>
35. Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>

36. Galbraith, Q., Fry, L., & Garrison, M. (2016). The impact of faculty status and gender on employee well-being in academic libraries. *College & Research Libraries*, 77(1), 71–86. <https://doi.org/10.5860/crl.77.1.71>
37. Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51–63. <https://doi.org/10.5465/amp.2007.26421238>
38. Gast, I., Neelen, M., Delnoij, L., Menten, M., Mihai, A., & Grohnert, T. (2022). Supporting the well-being of new university teachers through teacher professional development. *Frontiers in Psychology*, 13, 866000. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.866000>
39. Han, J., Yin, H., & Wang, J. (2020). Examining the relationships between job characteristics, emotional regulation and university teachers' well-being: the mediation of emotional regulation. *Frontiers in Psychology*, 11, 1727. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01727>
40. Jamal, M., & Baba, V. V. (2001). Type-A behavior, job performance, and well-being in college teachers. *International Journal of Stress Management*, 8, 231–240. <https://doi.org/10.1023/A:1011343226440>
41. Jelińska, M., & Paradowski, M. B. (2021). The impact of demographics, life and work circumstances on college and university instructors' well-being during quaranteaching. *Frontiers in Psychology*, 12, 643229. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.643229>
42. Issom, F. L., Agustiani, H., Purba, F. D., & Lubis, F. Y. (2025). Determinants of middle and high school teachers' well-being: a systematic review. *Psychology Research and Behavior Management*, 18, 575–587. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S481848>
43. Fox, H. B., Walter, H. L., & Ball, K. B. (2023). Methods used to evaluate teacher well-being: a systematic review. *Psychology in the Schools*, 60(10), 4177–4198. <https://doi.org/10.1002/pits.22996>
44. Avola, P., Soini-Ikonen, T., Jyrkiäinen, A., & Pentikäinen, V. (2025). Interventions to teacher well-being and burnout: a scoping review. *Educational Psychology Review*, 37(1), 11. <https://doi.org/10.1007/s10648-025-09986-2>
45. Hascher, T., & Waber, J. (2021). Teacher well-being: a systematic review of the research literature from the year 2000–2019. *Educational Research Review*, 34(8), 100411. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100411>
46. Ab Wahab, N. Y., Abdul Rahman, R., Mahat, H., Hudin, N. S., Ramdan, M. R., & Ab Razak, M. N. (2024). Impacts of workload on teachers' well-being: a systematic literature review. *TEM Journal*, 13, 2544–2556. <https://doi.org/10.18421/tem133-80>
47. Katsarou, E., Chatzipanagiotou, P., & Sougari, A. M. (2023). A systematic review on teachers' well-being in the COVID-19 era. *Education Sciences*, 13(9), 927. <https://doi.org/10.3390/educsci13090927>
48. Yan, T., Teo, E. W., Lim, B. H., & Lin, B. (2022). Evaluation of competency and job satisfaction by positive human psychology among physical education teachers at the university level: a systematic review. *Frontiers in Psychology*, 13, 1084961. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1084961>
49. Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., & Mulrow, C. D. (2021). *The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews*. PLoS Medicine, 18(3), e1003583. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1003583>
50. Zheng, F. (2022). *Fostering students' well-being: The mediating role of teacher interpersonal behavior and student-teacher relationships*. Frontiers in Psychology, 12, 796728. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.796728>
51. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). *On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being*. Annual Review of Psychology, 52(1), 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
52. Dreer, B. (2023). *On the outcomes of teacher wellbeing: A systematic review of research*. Frontiers in Psychology, 14, 1205179. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1205179>
53. Sohail, M. M., Baghdady, A., Choi, J., Huynh, H. V., Whetten, K., & Proeschold-Bell, R. J. (2023). *Factors influencing teacher wellbeing and burnout in schools: A scoping review*. Work, 76(4), 1317–1331. <https://doi.org/10.3233/WOR-220234>
54. Aelterman, A., Engels, N., Van Petegem, K., & Verhaeghe, J. P. (2007). *The well-being of teachers in Flanders: The importance of a supportive school culture*. Educational Studies, 33(3), 285–297. <https://doi.org/10.1080/03055690701423085>
55. Acton, R., & Glasgow, P. (2015). *Teacher wellbeing in neoliberal contexts: A review of the literature*. Australian Journal of Teacher Education, 40(8), 99–114. <https://doi.org/10.14221/ajte.2015v40n8.6>
56. Turner, K., & Garvis, S. (2023). *Teacher educator wellbeing, stress and burnout: A scoping review*. Education Sciences, 13(4), 351. <https://doi.org/10.3390/educsci13040351>
57. Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
58. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Grzywacz, J. G. (2013). *New frontiers in work and family research*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203106896>
59. Chen, B., Ren, G., & Liu, Y. (2022). *Assessing the determinants of teachers' job happiness in the private universities*. Frontiers in Psychology, 13, 1018517. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1018517>
60. Shang, S., Chan, X. W., Liu, X., Adisa, T. A., & Gbadamosi, G. (2021). *Work-life interface: Non-western perspectives*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-85717-2_13
61. Liu, Y., Wang, M., Chang, C. H., Shi, J., Zhou, L., & Shao, R. (2015). *Work-family conflict, emotional exhaustion, and displaced aggression toward others: The moderating roles of workplace interpersonal conflict and perceived managerial family support*. Journal of Applied Psychology, 100(3), 793–808. <https://doi.org/10.1037/a0038338>