

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ
ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

**Факультету управління персоналу, соціології та психології
Кафедри педагогіки та психології**

**ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА «ЕКОНОМІЧНА ТА
СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ»**

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність 053 Психологія

Форма навчання: заочна

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на тему: **«ФАКТОРИ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ
ПРАЦЮЮЧОЇ МОЛОДІ»**

здобувачки Олександри СТЕПАНЮК

_____ (підпис)

Науковий керівник: к.психол.н., доц. Ларін Дмитро Ігорович

_____ (підпис)

**Робота допущена до захисту перед Екзаменаційною комісією (ЕК) з
атестації здобувачів вищої освіти**

Завідувачка кафедри: д.п.н., проф.
Марина АРТЮШИНА

_____ (підпис)

Київ 2023

ЗМІСТ

ВСТУП		9
РОЗДІЛ 1	ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦЮЮЧОЇ МОЛОДІ	13
	1.1. Поняття та компоненти психологічного благополуччя	13
	1.2. Кар'єрний розвиток та самореалізація	17
	1.3. Баланс між роботою та особистим життям	24
	Висновки до першого розділу	29
РОЗДІЛ 2	ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФАКТОРІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦЮЮЧОЇ МОЛОДІ	33
	2.1. Формування вибірки та залучення досліджуваних до участі в науковому дослідженні	33
	2.2. Результати психодіагностичного обстеження працюючої молоді	36
	2.3. Взаємозв'язок показників психологічного благополуччя з показниками активності та оптимізму молоді	41
	2.4. Взаємозв'язки між аспектами життєвої якості і психологічного стану та показниками емоційного стану і благополуччя.	44
	Висновки до другого розділу	49
ВИСНОВКИ		51
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ		54

ВСТУП

Актуальність теми. Тема психологічного благополуччя є важливою і актуальною в наші дні. Вона розкриває стан емоційної, психологічної та соціальної складової людини. Психологічне благополуччя складається з таких компонентів, як: самосприйняття, відчуття задоволеності життям, щастя, позитивний емоційний стан, здатність до вирішення життєвих стресів та ефективного функціонування в різних сферах життя, автономія та контроль свого життя, розвиток особистості та взаємодії з оточуючим світом.

Дослідження психологічного благополуччя людини залежить від балансу позитивних і негативних емоцій, віку, статі, батьківського ставлення, культурної приналежності, особливостей середовища життєдіяльності, тощо. [9, с.136] Підсумуючи, поняття «психологічне благополуччя» - це стан емоційного, психологічного та соціального добробуту, в якому індивід має позитивне самопочуття та впорядковані емоції, сприймає свої досягнення та цінності, має гармонійні взаємозв'язки з оточуючим світом та розвиває свій потенціал.

Актуальність теми психологічного благополуччя працюючої молоді впливає з кількох важливих факторів:

- Роль молоді в суспільстві: Молодь є основним джерелом ресурсів та інновацій для суспільства. Психологічне благополуччя молодих працівників є ключовим чинником їх продуктивності, творчості та соціального внеску.
- Зміна умов праці: Сучасна робоча обстановка стикається зі значними змінами, які впливають на психологічне благополуччя працюючої молоді. Фактори, такі як швидкий технологічний розвиток, глобалізація, нестабільність на ринку праці та вимоги до гнучкості, можуть створювати стрес та негативний вплив на молодих працівників.
- Збереження психічного здоров'я: Психологічне благополуччя працюючої молоді має велике значення для збереження їх психічного здоров'я. Молодь стикається з унікальними викликами, такими як балансування

роботи і особистого життя, навчання та розвиток кар'єри, а також соціальні очікування. Вивчення факторів, що впливають на психологічне благополуччя, може сприяти виявленню стресових ситуацій і розробленню підходів для підтримки молоді в розв'язанні цих проблем і збереженні їх психічного здоров'я.

- Самосприйняття і самоцінність: Позитивне ставлення до себе, самоприйняття і віра у власні можливості є ключовими компонентами психологічного благополуччя. Вміння бути в світі зі своїми перевагами і недоліками, після своїх досягнень та поставлених цілей, а також розвиток позитивного внутрішнього діалогу може сприяти підвищенню рівня самооцінки та загального благополуччя.
- Стресове управління: Вміння ефективно управляти стресом є аспектом психологічного благополуччя. Це включає розуміння власних стресорів, використання техніки стрес-менеджменту, таких як релаксація, медитація, фізична активність, встановлення меж і здатність до саморегуляції емоцій.
- Сенс життя і цінності: Відчуття сенсу життя і наявність особистих цінностей є компонентами психологічного благополуччя. Це включає визначення основних цілей, які дають життєвий сенс і напрямок, а також життєві принципи, які допомагають прийняти рішення і розвинути особистість відповідно до своїх цінностей.
- Створення позитивного робочого середовища: Дослідження психологічного благополуччя працюючої молоді, а також розвиток розуміння та розробка ефективних стратегій для створення позитивного робочого середовища. Забезпечення підтримки, можливостей для розвитку та стимулювання самореалізації працівників сприяє покращенню їхнього психологічного благополуччя та задоволеності від роботи. Тому підтримувати рівень і сягати нових висот у різнобічних знаннях розглядається як великий плюс для побудови та розвитку кар'єри. [2, с. 91-99]

Отже, питання психологічного благополуччя працюючої молоді, є місцем роботи в сучасному суспільстві з метою покращення психічного та фізичного стану, збереження мотивації та продуктивності, а також забезпечення високої якості життя.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження цієї теми дозволяє розробити ефективні підходи до підтримки психологічного благополуччя молодих працівників, що сприяє їх зростанню та розвитку, а також покращенню якості праці та соціального внеску. Крім того, урахування факторів психологічного благополуччя може сприяти впровадженню політики та програм, спрямованих на створення більш здорових та стимулюючих умов праці для молодих працівників.

Таким чином, аналіз наукових праць демонструє, що питання психологічного благополуччя працюючої молоді, які впливають на цей процес має фрагментарне висвітлення в науковій літературі. У зв'язку з актуальністю та рекомендаціями щодо даного питання було визначено **тему дипломної роботи:** «Фактори психологічного благополуччя працюючої молоді».

Об'єкт дослідження – психологічне благополуччя працюючої молоді.

Предмет дослідження – фактори, які впливають на психологічне благополуччя молоді.

Мета кваліфікаційної роботи полягає у теоретичному та практичному вивченні факторів психологічного благополуччя працюючої молоді.

Відповідно до поставленої мети були визначені такі **завдання дослідження:**

1. Провести аналіз теорій і концепцій психологічного благополуччя та їх застосування до контексту працюючої молоді України.
2. Дослідити психологічне благополуччя працюючої молоді в українському контексті, а саме - виявити основні фактори, що сприяють психологічному благополуччю, а також можливих перешкод і викликів, які можуть на нього вплинути.
3. Дослідити параметри психологічного благополуччя особистості спираючись на результати емпіричного дослідження.

4. Визначити фактори благополуччя та як вони впливають на працюючу молодь.

Методи дослідження:

- **теоретичні:** аналіз, систематизація та узагальнення опрацювання спеціальної наукової літератури, основних теоретичних праць.
- **емпіричні:** «ПЕРМА-Профайлер» («The Workplace PERMA Profiler»(ПЕРМА)), «Шкала залученого життя (ШЗЖ)» («Engaged Living Scale» (ELS)), «Шкала оптимістичного стану (ШОС)» («State Optimism Measure» (SOM)).
- **математико-статистичні:** описова статистика, кореляційний аналіз даних.

Під час проведення аналізу психологічного благополуччя молоді України використовувались методи системного та цивілізаційного підходу.

Теоретична та практична значущість отриманих результатів полягає у висвітленні факторів благополуччя, які впливають на працюючу молодь України віком $\leq 22-25$ років. За допомогою результатів проведеного дослідження є можливість удосконалити підходи до підтримки психологічного благополуччя молодих працівників, що сприятиме їх зростанню та розвитку, а також покращенню якості праці та соціального внеску.

Структура кваліфікаційної роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел, що налічує 25 найменувань. У дослідженні вміщено 8 таблиць та 4 малюнка. Основний зміст викладено на 52 сторінках.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦЮЮЧОЇ МОЛОДІ

1.1. Поняття та компоненти психологічного благополуччя

Перед початком дослідження важливо ознайомитись з теоріями, що стосуються вивчення психологічного здоров'я, та розробити чітке розуміння цього поняття.

Розпочнемо з американського психолога Н. Бредберна, його можна вважати піонером у розвідці феномену психологічного благополуччя. Він розробив теоретичну основу, щоб допомогти нам зрозуміти це явище. Згідно з його концепцією, психологічне благополуччя - це щастя почуття і задоволення життям, але головне відбувається у збалансованості двох комплексів емоцій, які накопичуються в цілості нашого життя: позитивних і негативних. Люди, які мають переважання позитивних емоцій, перебувають на вищому рівні задоволення життям, тоді як ті, у кого переважають негативні аспекти, мають низький рівень благополуччя. Н. Бредберн також стверджує, що ці два афективні комплекси не можна пов'язувати один з однією прямою залежністю.

Надихаючись теоріями Роджерса, Юнга, Маслоу, Гордона та Н. Бредберна, американська дослідниця К. Ріфф додала значний внесок у розуміння поняття психологічного благополуччя. Вона розробила свою власну структуру благополуччя, в якій ідентифікувала шість основних компонентів. Серед них: самоприйняття, позитивні відносини з оточуючими, автономія, управління навколишнім середовищем, мета в житті та особистісний рис. В рамках нашого дослідження ми будемо опиратися саме на дослідження К. Ріфф та використовувати її теорію для вивчення психологічного благополуччя.

Отже, термін "психологічне благополуччя" був запропонований Н. Бредберном у 1969 році, а його теорія базується на позитивному та негативному афекті, що є складовими цього досліджуваного поняття. Е. Дінер, один із

прихильників цієї теорії, додав до нього поняття "задоволеність життям" і стверджував, що благополуччя є суб'єктивним, а розглядати психологічне лише з емоційного аспекту є недоцільним.

Однак К. Ріфф (1989) висловила сумніви щодо погляду Е. Дінера і наголосила, що суб'єктивне благополуччя має багато інших факторів, особливо, якщо розглядати його довгострокову перспективу.

На сьогоднішній день в літературі, що присвячена суб'єктивному благополуччю, широко використовуються такі поняття, як афективний компонент або афективне благополуччя (позитивний і негативний афект) і когнітивний компонент або когнітивне благополуччя (задоволеність життям). Афективне благополуччя відображає частоту та інтенсивність позитивних і негативних емоцій і настрою, тоді як когнітивне благополуччя пов'язане з конкретними та загальними оцінками життя, такими як задоволеність сімейним життям або життям взагалі [3, с. 69].

У дослідженнях суб'єктивного благополуччя розрізняються дві позиції: внутрішня, що пов'язана з самосвідомістю та особливостями особистості, і зовнішня, що стосується умов, що впливають на особистість як можливість підвищення рівня благополуччя.

Благополуччя можна охарактеризувати як постійну активність, оскільки в такому стані людина має можливість розвиватись і вдосконалюватись (пасивний стан, навпаки, веде до втрати сутності особистості). Л. Куліков наголошує, що людина не лише відчуває стан благополуччя, але має також здатність до рефлексії. Психологічне здоров'я є динамічною рівновагою між людиною, суспільством та природним оточенням, що дозволяє повністю виконувати соціальну функцію.

Отже, відзначаючи підходи до вивчення компонентного складу психологічного благополуччя можемо виділити наступне:

- фізичний фактор вивчався С. Деробом, Г. Зараковським, Л. Куліковим, П. Фесенко;

- духовний фактор підкреслювали Д. Леонт'єв, Дж. Беннет, К. Дальберт, Мельвін Дж. Лернер;
- Н. Гафарова, С. Башкатов, М. Батурін вивчали особистісний компонент;
- А.Адлер, П. Сінгер виділяли соціальний компонент;
- економічний фактор вивчала О. Угланова; Теоретично досліджуючи поняття психологічного благополуччя, можна виділити 4 основні групи факторів впливу (див. табл. 1.1).

Таблиця 1.1.

4 основні групи факторів впливу на психологічне благополуччя

1 група факторів	Ця група пов'язана з соціально-економічним положенням особистості. Взаємозв'язок між психологічним благополуччям і соціально-економічними показниками рівня життя, включаючи матеріальний достаток, є основою цієї групи.
2 група факторів	Ця група включає соціокультурні аспекти відповідно до теорії Л. Виготського. Культура, в якій живе особистість, формує її ставлення до себе та інших людей, оскільки вона впливає на сприйняття соціальних відносин. Наприклад, американський підхід культивує незалежність та індивідуалізм, тоді як європейський підхід сприяє колективізму і взаємозалежності в соціумі.
3 група факторів	Ця група впливу стосується біологічних аспектів, що пояснюють зв'язок між фізичним здоров'ям і психологічним благополуччям. Генетичні особливості можуть впливати на сприйняття психологічного благополуччя, оскільки вони визначають індивідуальні реакції та схильності.
4 група факторів	Ця група включає психологічні аспекти, які були розвинуті такими авторами, як Н. Бредберн, Е. Дінер, Р. Раян та К. Шелдон. Ці фактори розглядають роль психологічних аспектів, таких як самооцінка, позитивні емоції, задоволеність життям та особистістю.

Керівники по всьому світу визнають існування зв'язку між продуктивністю співробітників та їхнім психологічним благополуччям. При розгляді поняття благополуччя співробітника можна виділити два основні підходи:

американський і європейський. Американський підхід характеризується більш раціональним підходом. В рамках цього підходу благополуччя досягається через фінансові заохочення для співробітників за поведінку, яка сприяє збереженню або підвищенню благополуччя, а також застосовуються санкції за поведінку, що його погіршує. Компанії фінансово підтримують правильне харчування, фізичну активність, активний відпочинок та участь у соціальних проектах. Європейський підхід, у свою чергу, базується на концепції "щастя". Цей підхід більш толерантний щодо інструментів, які можуть сприяти досягненню щастя, як для всієї країни, організації, так і окремої людини. Таким чином, певна відповідальність за щастя співробітника може покладатись на роботодавця.

Однак ці підходи широко застосовуються в США та країнах Західної Європи, де населення виявляє культуру турботи про власне психологічне благополуччя. Багато людей регулярно звертаються до психотерапевтів, і це розглядається як нормальна практика. Така культура вживається не тільки на рівні організацій, але й на рівні країни, і психотерапевт допомагає адаптувати підходи до конкретних потреб кожного працівника, що сприяє досягненню стійкого результату.

В Україні не є загальноприйнятним піднімати питання про аспекти психологічного здоров'я в організаціях. Проте, все більше з'являється керівників-лідерів, які розуміють важливість впливу психологічного благополуччя співробітника на ефективність його діяльності та загальний успіх бізнесу. Вони усвідомлюють, що психологічне благополуччя має вплив на показники кадрової текучості та імідж організації. З урахуванням останніх досліджень в Україні та умов, в яких працюють співробітники, питання про корпоративну культуру та впровадження заходів для підвищення рівня психологічного благополуччя стає дуже актуальним. Корпоративна культура виступає одним із факторів, що має великий вплив на психологічне благополуччя співробітників.

1.2. Кар'єрний розвиток та самореалізація

Кар'єрний розвиток в психологічному контексті охоплює процес індивідуального росту та розвитку, спрямований на досягнення професійних цілей та задоволення від кар'єри. Він включає особистісні, професійні та контекстуальні аспекти, які взаємодіють та впливають на кар'єрний шлях особи. В таблиці 1.2 подано аспекти, які вивчаються у психологічному дослідженні кар'єрного розвитку:

Таблиця 1.2.

Аспекти кар'єрного розвитку

№	
1.	Самоідентифікація та самосвідомість: визначення особистих цінностей, інтересів, здібностей та потреб, що впливають на професійний вибір та розвиток.
2.	Розвиток компетенцій: постійне вдосконалення навичок, знань та вмінь, необхідних для ефективної роботи в обраній сфері.
3.	Планування кар'єри: створення стратегій та планів для досягнення кар'єрних цілей, включаючи визначення проміжних кроків та ресурсів, необхідних для успіху.
4.	Стрес та адаптація: управління стресом, який виникає в процесі кар'єрного розвитку, та здатність адаптуватися до змін у робочому середовищі.
5.	Саморефлексія та самооцінка: постійне оцінювання свого професійного розвитку, визначення міцних сторін та областей для покращення.
6.	Баланс між роботою та особистим життям: досягнення гармонії між професійними зусиллями та особистими потребами, забезпечення здорового режиму роботи та відпочинку.

Особистий вибір кар'єри визначає багато моментів у вашому житті, наприклад, де і як ви живете, наскільки якість вашого життя відповідає вашим потребам, що ви робите у вільний час і як проводите відпустку. Коротше кажучи, ваші кар'єрні досягнення є головною ознакою вашого успіху.

Планування кар'єри - це повільний процес, який вимагає, перш за все, самовизначення, самоспрямування та мотивації. Кожна людина знає свої здібності, потреби, цінності та навички, тому саме вона формує етапи розвитку кар'єри.

Кар'єрний розвиток є поняттям, яке описує процес особистісного та професійного зростання в сфері праці. Він включає ряд дій, стратегій і виборів, спрямованих на досягнення професійних цілей та підвищення рівня компетентності, успішності і задоволення в роботі. Кар'єрний розвиток передбачає систематичну підготовку, розвиток навичок, набуття нових знань, а також прогресування у професійній діяльності. Це може охоплювати різні аспекти, такі як отримання нових кваліфікацій, підвищення посадового рівня, розширення сфери впливу, здобуття лідерських навичок, участь у професійних навчальних програмах.

Основна мета кар'єрного розвитку полягає у досягненні успіху в обраній сфері діяльності, задоволенні роботою, зростанні та забезпеченні стабільності у професійному житті. Він може включати різні етапи, такі як планування кар'єри, розвиток навичок, виконання поставлених цілей, адаптацію до змін і розвиток професійної мережі.

Дослідження кар'єрного розвитку може включати аналіз факторів, що впливають на успішність кар'єри, визначення стратегій розвитку, вивчення особистісних характеристик та цінностей, аналіз ринку праці та трендів у конкретній галузі, а також впливу організаційного середовища на кар'єрний розвиток. Важливо зосередитись на розумінні аспектів, що впливають на успіх у кар'єрі та особистісний розвиток.

Перш за все, важливо розглянути процес самовиявлення, який відображається у свідомості людини щодо її унікальних потреб, цінностей, талантів та інтересів. Цей процес відіграє ключову роль у досягненні самореалізації та психологічного благополуччя. Не менш важливо визначити свої цілі, які відображають наші мотиваційні орієнтири та спрямовують наші зусилля на досягнення певного результату. Крім того, ставлення до професійного

розвитку грає важливу роль у нашій кар'єрі та самореалізації. Позитивне ставлення спонукає нас до активного навчання, розвитку нових навичок та пошуку можливостей для кар'єрного зростання. Відкритість до навчання та здатність адаптуватися до змін у професійному середовищі є ключовими факторами успішного професійного розвитку.

Розкриття важливих аспектів взаємозв'язку між кар'єрним розвитком та самореалізацією. Інформація, яку вдалось зібрати, допоможе зрозуміти, як самовиявлення, визначення цілей та ставлення до професійного розвитку впливають на особистісне задоволення, успіх у кар'єрі та загальне психологічне благополуччя. Ця тема має значний інтерес для психологічних досліджень, оскільки вона допомагає нам розуміти особистісний розвиток (самореалізація) та кар'єрний успіх. Давайте розглянемо деякі теоретичні аспекти, що підкреслюють важливість цих процесів:

1. Самореалізація - це процес досягнення повного потенціалу і задоволення від життя шляхом розвитку особистих здібностей, цінностей і цілей. Вона включає самовиявлення, пошук сенсу життя та глибоке задоволення в своїх діях і досягненнях.

2. Самовиявлення:

Процес самовиявлення - це постійний процес розвитку особистості, під час якого людина стає свідомою своїх унікальних потреб, цінностей, талантів і інтересів. Згідно з теорією Карла Роджерса, самовиявлення відбувається, коли особа досягає узгодженості між своїми цілями і значеннями та здатностями і можливостями. Цей процес сприяє психологічному благополуччю, задоволенню власним життям та самореалізації.

3. Визначення цілей:

Визначення цілей є ключовим етапом у реалізації самовиявлення і досягненні професійного розвитку. Цілі є мотиваційними орієнтирами, які спрямовують нашу увагу, енергію та зусилля на досягнення певного результату. Концепція SMART-цілей, що означає конкретні, міркуванні, досяжні, релевантні та

строкові цілі, надає систематичний підхід до визначення цілей, який сприяє ефективному плануванню та досягненню успіху.

4. Ставлення до професійного розвитку:

Ставлення до професійного розвитку відображає наше особисте сприйняття і ціннісне ставлення до процесу саморозвитку в професійній сфері. Позитивне ставлення до професійного розвитку спонукає нас активно навчатися, розвивати нові навички та шукати можливості для кар'єрного зростання. Відкритість до навчання, гнучкість і здатність адаптуватися до змін в професійному середовищі є важливими аспектами успішного професійного розвитку.

Ці знання мають важливе значення для розвитку ефективних психологічних підходів та інтервенцій, спрямованих на підтримку професійного розвитку та досягнення особистісного задоволення у роботі.

Поговоримо про чинники, які впливають на задоволеність роботою, розвиток навичок та можливості для професійного росту, є ключовими аспектами кар'єрного розвитку та самореалізації. Встановлено, що у літературі існують різні погляди стосовно чисельності та змісту як чинників, так і ресурсів психологічного благополуччя. [10, с. 48-55]

Надалі ми розглянемо деякі з цих факторів:

1. Розуміння особистих цінностей: Якщо робота відповідає особистим цінностям та переконанням, це сприяє вищому рівню задоволеності роботою. Розуміння своїх цінностей та здатність відповідати їм у професійній діяльності стимулює особистісний розвиток і розкриття потенціалу.
2. Рівень автономії: Можливість самостійно приймати рішення та контролювати свою роботу впливає на задоволеність роботою. Більша відповідальність та свобода в прийнятті рішень сприяють особистісному зростанню та розвитку.
3. Підтримка та визнання: Відчуття підтримки та визнання соціального оточення, колег і керівництва має суттєвий вплив на задоволеність

роботою. Позитивні міжособистісні взаємини та визнання внеску до організації сприяють мотивації та зростанню.

4. Розвиток навичок і можливості для професійного зростання: Наявність можливостей для розвитку навичок та професійного зростання є ключовим фактором задоволеності роботою. Навчання, тренінги, можливість отримання нових викликів та кар'єрного руху допомагають розвивати навички та забезпечують стимул для професійного зростання.
5. Стимулююча робоча середовище: Робоче середовище, яке сприяє творчості, інноваціям та взаємодії, має позитивний вплив на задоволеність роботою. Наявність можливостей для співпраці, командної роботи та самовираження допомагає розвивати та використовувати потенціал.
6. Робота-життя баланс: Спроможність забезпечити баланс між роботою та особистим життям впливає на задоволеність роботою. Можливість мати час для відпочинку, сім'ї та самореалізації поза роботою сприяє психологічному благополуччю та кар'єрному задоволенню.

Загальною метою є створення сприятливих умов для розвитку та самореалізації в професійній сфері. Розуміння та урахування цих факторів допоможе створити ефективні стратегії для кар'єрного розвитку та досягнення особистої задоволеності у професійному житті.

Актуальні теорії та дослідження в галузі кар'єрного розвитку надають цінні уявлення про різні підходи та їх вплив на практику кар'єрного консультування та психологічну підтримку працівників. Декілька з них варто відзначити:

1. Теорія супроводу кар'єри: Ця теорія підкреслює значення постійної підтримки та навчання протягом всього процесу кар'єрного розвитку. Вона наголошує на важливості індивідуального планування кар'єри, а також психологічної підтримки та консультування протягом усього кар'єрного шляху працівника.
2. Теорія самореалізації: Ця теорія акцентує на забезпеченні можливостей для особистого розвитку та самовираження через роботу. Вона підкреслює важливість вибору кар'єрного шляху, який відповідає особистим

цінностям та інтересам, та підтримки працівників у їхньому процесі самореалізації.

3. Теорія ресурсного підходу: Ця теорія фокусується на розвитку ресурсів та здатностей працівників для досягнення успіху в кар'єрі. Вона підкреслює важливість навчання, тренінгів та розвитку навичок, а також підтримки з боку організації для стимулювання професійного росту та задоволеності роботою.

Ці теорії та дослідження мають практичне значення для кар'єрного консультування та психологічної підтримки працівників. Вони надають основу для розробки програм та інтервенцій, спрямованих на підтримку кар'єрного розвитку та самореалізації працівників. При цьому варто враховувати індивідуальні потреби та контекст кожного працівника, щоб забезпечити ефективну підтримку та досягнення успіху в кар'єрі.

Тема самореалізації є однією з ключових концепцій в сучасній психології, яка вивчає процес особистісного розвитку та досягнення повного потенціалу. Самореалізація відноситься до постійного процесу самовдосконалення, самовиявлення та створення значущого та задоволеного життя. За психологічною теорією самореалізації, яку розробив А. Маслоу, самореалізовані люди мають можливість розкрити свій потенціал, проживати життя узгоджено зі своїми цінностями, інтересами та потребами, та розвиватися в різних аспектах свого буття.

Основні характеристики самореалізованих осіб включають:

1. Автентичність: Самореалізовані особи виявляють свою унікальну особистість та проявляють її у своїх діях та виборах. Вони відкриті, чесні та автентичні у взаєминах з іншими людьми.
2. Самостійність: Самореалізовані особи мають внутрішню самостійність і не залежать від зовнішніх факторів для свого самооцінювання та задоволення. Вони діють відповідно до своїх внутрішніх переконань та цінностей.

3. Розширення свідомості: Самореалізовані особи розвивають свідомість про себе та світ навколо. Вони мають широкий спектр інтересів та відкриті для нових досвідів та можливостей.
4. Потреба у саморозвитку: Самореалізовані особи постійно розвивають свої навички, таланти та здібності. Вони прагнуть до постійного самовдосконалення та досягнення нових вершин.

Процес самореалізації може бути впливовий різними факторами, такими як особистісні характеристики, соціальне оточення, освіта, досвід, самосвідомість та психологічна підтримка. Розуміння та розвиток самореалізації можуть мати важливі наслідки для психологічного благополуччя, задоволеності життям та професійного розвитку. В рамках психологічного диплому про самореалізацію можна дослідити різні аспекти, такі як фактори, що сприяють або перешкоджають самореалізації, методи та стратегії самовиявлення, вплив самореалізації на професійну кар'єру та задоволеність роботою, а також психологічні підходи та інтервенції, спрямовані на підтримку самореалізації у працевлаштуванні та професійному розвитку. В розділі "Кар'єрний розвиток та самореалізація" представлені важливі аспекти, пов'язані з взаємозв'язком між кар'єрним розвитком та самореалізацією. У результаті аналізу актуальних теорій, досліджень та практичних підходів було виявлено наступне:

1. Кар'єрний розвиток і самореалізація взаємопов'язані та впливають одне на одного. Кар'єрний розвиток може стати платформою для самореалізації, а самореалізація може сприяти формуванню задоволеності в роботі та досягненню успіху у кар'єрі.
2. Фактори, що впливають на задоволеність роботою, розвиток навичок та можливості для професійного росту, включають соціальне оточення, організаційну підтримку, можливості для навчання та розвитку, визнання досягнень, автономію та можливість самовиявлення.
3. Підходи до кар'єрного консультування та психологічної підтримки працівників можуть бути різними, включаючи індивідуальний підхід, розвиток кар'єрних стратегій та навичок, підтримку в самовиявленні та

самореалізації, а також створення сприятливого середовища для кар'єрного росту.

4. Для успішного кар'єрного розвитку та самореалізації необхідно розуміння своїх цінностей, потреб та інтересів, а також постійне самовдосконалення, навчання та здатність до адаптації до змін у професійному середовищі.

В цілому, розділ "Кар'єрний розвиток та самореалізація" допомагає розкрити важливі аспекти, що пов'язані з взаємозв'язком між кар'єрним розвитком та самореалізацією. Розуміння цього взаємозв'язку може стати цінним допоміжним інструментом для практиків кар'єрного консультування та психологічної підтримки працівників у їхньому професійному розвитку та пошуку особистої задоволеності та самореалізації у роботі.

1.3. Баланс між роботою та особистим життям

Баланс між роботою та особистим життям - це концепція, яка описує гармонійний співвідношення між виконанням професійних обов'язків і задоволенням особистих потреб та зобов'язань поза роботою. Вона відображає здатність людини успішно поєднувати кар'єрні аспекти свого життя з різними аспектами особистого життя, такими як сім'я, соціальні відносини, здоров'я, розвиток та відпочинок.

Баланс між роботою та особистим життям має великий вплив на життя і самопочуття людей. Коли людина досягає гармонії в цих сферах, вона може відчувати внутрішню рівновагу, задоволення і високий рівень благополуччя. Це сприяє зниженню стресу, збереженню фізичного та психологічного здоров'я, покращенню якості життя і задоволеності взаєминами з близькими людьми. Збалансований підхід до роботи та особистих справ також сприяє підвищенню продуктивності, мотивації і задоволеності в робочій сфері, а також розвитку кар'єрних можливостей та професійного зростання.

Недостатній баланс між роботою та особистим життям може призвести до стресу, виснаженості, конфліктів у взаєминах, зниження якості життя та загрози

здоров'ю. Надмірна робота і недостатня увага до особистих потреб можуть призвести до виснаження, втрати мотивації і втрати енергії для виконання робочих завдань.

Отже, баланс між роботою та особистим життям є важливим аспектом для забезпечення добробуту, щастя та гармонії в житті людей. Він впливає на різні сфери життя і може бути досягнутий шляхом свідомого управління часом, встановленням пріоритетів, створенням гармонійних взаємин і розробкою здорових стратегій вирішення конфліктів між роботою та особистими потребами. Важливість забезпечення почуття людиною суб'єктивного благополуччя важко переоцінити: воно зумовлює не тільки психологічне здоров'я людини, а й життєстійкість за умов нестабільності на зламних етапах соціально-економічного розвитку суспільства, появи ускладнень та перешкод на шляху досягнення життєвих цілей, стимулює готовність до самореалізації, досягнення успіхів. [3, с. 3-10]

Фактори, що впливають на баланс між роботою та особистим життям, є багатограними і можуть варіюватися в залежності від індивідуальних, соціальних і організаційних умов. Дослідження і практичний досвід вказують на декілька основних факторів, які можуть впливати на здатність людини досягти балансу між цими двома сферами життя:

1. Робочий навантаження та гнучкість: Інтенсивність та тривалість робочого часу, а також можливість контролювати свій робочий графік впливають на здатність людини відводити час і увагу для особистих справ і відпочинку.
2. Організаційна підтримка: Підтримка з боку роботодавця в формі політик та програм, спрямованих на підтримку балансу між роботою та особистим життям, може стимулювати здатність працівників до розумного розподілу часу та ресурсів.
3. Рольові очікування: Узгодженість між ролями, які людина виконує у своєму професійному та особистому житті, є важливим чинником.

Суперечності та конфлікти між цими ролями можуть впливати на баланс і викликати стрес.

4. Соціальна підтримка: Рівень підтримки з боку родини, друзів та інших соціальних контактів може мати великий вплив на стан балансу між роботою та особистим життям. Соціальна підтримка може допомогти зняти стрес, забезпечити підтримку та ресурси для успішного вирішення завдань в обох сферах життя.
5. Самоуправління і прийняття рішень: Здатність до ефективного планування, прийняття рішень та управління своїм часом є важливою умовою для досягнення балансу між роботою та особистим життям. Це включає вміння ставити пріоритети, встановлювати межі і робити компроміси.

Ці фактори взаємодіють між собою і можуть змінюватися в залежності від індивідуальних потреб, цінностей та контекстуальних умов. Розуміння цих факторів може допомогти як працівникам, так і організаціям створити сприятливі умови для досягнення балансу між роботою та особистим життям, що сприяє покращенню якості життя і самопочуття людей.

Незбалансоване співвідношення між роботою та особистим життям може мати негативний вплив на психологічне благополуччя людини. Ось деякі наслідки, які можуть виникнути в результаті такої незбалансованості:

- Емоційне виснаження: Надмірне зайняття роботою і недостатній час для відновлення та відпочинку можуть призвести до емоційного виснаження. Людина може відчувати постійний стрес, втому та втому, що негативно впливає на її емоційний стан.
- Зниження якості життя: Незбалансованість між роботою та особистим життям може призводити до зниження якості життя. Відсутність часу для себе, родини, хобі та відпочинку може знижувати задоволення від життя та призводити до втрати радості та задоволення.
- Здоров'я проблеми: Постійний стрес та перевантаження можуть негативно впливати на фізичне здоров'я людини. Це може призводити до проблем зі

снігур, зниженням імунної системи, зростанням ризику розвитку хронічних захворювань та інших проблем здоров'я.

- **Порушення стосунків:** Незбалансоване співвідношення між роботою та особистим життям може призводити до напруги і конфліктів у стосунках. Відсутність часу та уваги для родини, друзів та близьких може погіршувати якість стосунків та спричиняти відчуття віддаленості та незадоволення.

Ці наслідки наголошують важливість досягнення балансу між роботою та особистим життям для психологічного благополуччя. Прийняття заходів для управління робочим часом, здорового стилю життя та налагодження гармонійних стосунків можуть сприяти поліпшенню самопочуття, здоров'я та загального благополуччя людини.

Для досягнення балансу між роботою та особистим життям існують різні стратегії та практики, які можуть допомогти людям забезпечити гармонію. Ось деякі з них:

1. **Управління часом:** Розроблення ефективного планування та управління часом може допомогти людині розподілити свій час між роботою та особистими справами. Це включає пріорітезацію завдань, делегування відповідальностей, встановлення реалістичних термінів та уникнення перевантаження.
2. **Встановлення границь:** Важливо встановлювати границі між роботою та особистим життям. Це може означати встановлення конкретних часових обмежень для роботи, відмову від робочих зв'язків поза робочими годинами та розуміння важливості часу для себе та своїх близьких.
3. **Самодогляд та здоровий спосіб життя:** Забезпечення здорового способу життя, включаючи достатню фізичну активність, збалансовану харчування та відпочинок, може підтримувати енергію та загальне самопочуття. Регулярні фізичні вправи, практики релаксації та занять хобі можуть бути корисними для відновлення сил.

4. Стрес-менеджмент: Розвиток навичок стрес-менеджменту може допомогти зменшити вплив стресу на баланс між роботою та особистим життям. Це може включати техніки дихання, медитацію, практики свідомості та регулярні перерви для відновлення.

Незбалансованість між роботою та особистим життям може мати серйозні психологічні наслідки, які впливають на самопочуття та якість життя людей.

Основні психологічні наслідки включають:

- Стрес: Надмірне навантаження на роботі та недостатній час для відновлення можуть спричинити психологічний стрес. Це може призводити до виснаження, напруги, тривожності та нервового розладу.
- Вигорання: Незбалансованість між роботою та особистим життям може призводити до вигорання, коли людина втрачає енергію, мотивацію та задоволення від роботи. Це може спричинити втому, втрату інтересу та пасивність.
- Погіршення психічного стану: Негативний вплив незбалансованості на роботу та особисте життя може призводити до погіршення психічного стану, включаючи зниження настрою, почуття безнадійності, роздратування та депресію.
- Вплив на стосунки: Незбалансованість між роботою та особистим життям може мати негативний вплив на стосунки з близькими людьми, сім'єю та друзями. Відсутність часу та емоційного занурення в особисті взаємини може призводити до віддаленості, конфліктів та несприятливого впливу на якість взаємин.

Для зменшення негативного впливу незбалансованості між роботою та особистим життям можна застосовувати стратегії та практики, про які вказано трошки вище. Такі стратегії та практики можуть допомогти забезпечити баланс між роботою та особистим життям, зберегти енергію, зменшити негативний вплив на психологічне благополуччя та покращити загальний стан людини. Важливо знайти ті методи, які підходять саме вам і враховують ваші потреби та цінності.

Індивідуальні різниці грають важливу роль у сприйнятті та управлінні балансом між роботою та особистим життям. Кожна людина має унікальні особистісні характеристики, цінності, мотивацію та ресурси, які можуть впливати на її здатність до досягнення балансу та на сприйняття впливу роботи на особисте життя та навпаки. Дослідження в цій галузі дозволяють краще зрозуміти індивідуальні фактори, які впливають на баланс, та визначити ефективні стратегії для різних типів людей.

Особистісні характеристики, такі як тип особистості (екстравертність або інтровертність), рівень самоконтролю, ступінь гнучкості та толерантності до несигнальних ситуацій, можуть впливати на сприйняття балансу між роботою та особистим життям. Наприклад, люди з високим рівнем самоконтролю можуть бути краще організованими та здатними досягати балансу, а екстраверти можуть відчувати більшу потребу в соціальних взаєминах і розвагах у своєму особистому житті.

Цінності та мотивація також впливають на сприйняття та практику балансу. Люди з високим пріоритетом особистого життя можуть активніше прагнути досягнути балансу та вживати заходи для забезпечення часу для сім'ї, хобі та інших особистих справ. У той же час, інші можуть мати більшу мотивацію до професійного успіху і приділяти більше часу та енергії роботі. Ресурси, такі як підтримка соціального оточення, доступ до гнучкого режиму роботи або можливості телекомутації, також впливають на здатність до досягнення балансу. Люди, які мають підтримку від родини, друзів та колег, можуть легше знаходити способи для гармонізації своєї роботи та особистого життя.

Дослідження індивідуальних різниць допомагають враховувати унікальні потреби та особливості людей у плануванні та реалізації стратегій для досягнення балансу між роботою та особистим життям. Врахування цих факторів допомагає краще підтримувати психологічне благополуччя та забезпечувати гармонію в житті людини.

Висновки до першого розділу:

Перед початком дослідження важливо ознайомитись з теоріями, що стосуються вивчення психологічного здоров'я, та розробити чітке розуміння цього поняття. Поняття психологічного благополуччя складається з когнітивної та афективної складових. Дослідники виділяють соціально-економічні, соціокультурні, біологічні та психологічні фактори, що впливають на психологічне благополуччя. В бізнес-середовищі визнається зв'язок між психологічним благополуччям співробітників і їх продуктивністю. Американський і європейський підходи до благополуччя співробітників різняться за підходом до досягнення щастя та застосуванням винагород і санкцій.

Кар'єрний розвиток і самореалізація є важливими аспектами психологічного благополуччя. Кар'єрний розвиток охоплює індивідуальний ріст та розвиток, спрямований на досягнення професійних цілей та задоволення від кар'єри. Він включає самоідентифікацію, самосвідомість, розвиток компетенцій, планування кар'єри, управління стресом, саморефлексію та баланс між роботою та особистим життям.

Самореалізація передбачає постійний процес самовдосконалення, самовиявлення та створення значущого та задоволеного життя. Вона охоплює такі характеристики, як автентичність, самостійність, розширення свідомості та потреба у саморозвитку. За психологічною теорією самореалізації, самореалізовані особи мають можливість розкрити свій потенціал, жити узгоджено зі своїми цінностями та розвиватися в різних аспектах свого буття. Вплив на самореалізацію можуть мати фактори, такі як особистісні характеристики, соціальне оточення, освіта, досвід, самосвідомість та психологічна підтримка.

Аналізуючи взаємозв'язок між кар'єрним розвитком та самореалізацією, виявлено, що ці дві сфери взаємопов'язані та впливають одна на одну. Кар'єрний

розвиток може сприяти самореалізації, а самореалізація може сприяти задоволенню в роботі та успіху у кар'єрі. Фактори, що впливають на задоволеність роботою та професійний розвиток, включають соціальне оточення, організаційну підтримку, можливості для навчання та розвитку, визнання досягнень, автономію та можливість самовиявлення. Для досягнення успішного кар'єрного розвитку та самореалізації важливо розуміти свої цінності, потреби та інтереси, а також постійно самовдосконалюватися, навчатися та бути готовим до змін у професійному середовищі.

Розділ "Кар'єрний розвиток та самореалізація" допомагає розкрити важливі аспекти, пов'язані з взаємозв'язком між кар'єрним розвитком та самореалізацією. Розуміння цього взаємозв'язку може бути корисним для практиків кар'єрного консультування та психологічної підтримки працівників, оскільки допоможе їм у їхньому професійному розвитку та пошуку особистої задоволеності та самореалізації у роботі. Особистий вибір кар'єри визначає багато аспектів у житті людини, і кар'єрні досягнення є важливими показниками успіху. Планування кар'єри є постійним процесом, який вимагає самовизначення, самоспрямування та мотивації. Кожна людина знає свої здібності, потреби, цінності та навички і формує етапи розвитку своєї кар'єри.

Кар'єрний розвиток передбачає систематичну підготовку, розвиток навичок, набуття нових знань та прогресування у професійній діяльності. Його метою є досягнення успіху в обраній сфері, задоволення роботою та забезпечення стабільності у професійному житті. Вивчення кар'єрного розвитку включає аналіз факторів, що впливають на успішність кар'єри, визначення стратегій розвитку, вивчення особистісних характеристик та цінностей, аналіз ринку праці та трендів у конкретній галузі. Важливо розуміти, як самовиявлення, визначення цілей та ставлення до професійного розвитку впливають на особистісне задоволення, успіх у кар'єрі та загальне психологічне благополуччя. Розуміння цих аспектів допомагає розробляти ефективні психологічні підходи та інтервенції для підтримки професійного розвитку та досягнення особистісного задоволення в роботі. Баланс між роботою та особистим життям є ключовим

аспектом для досягнення задоволення, благополуччя та гармонії у житті людей. Коли вдається поєднати професійні обов'язки з особистими потребами і зобов'язаннями, це сприяє зниженню стресу, покращенню фізичного та психологічного здоров'я, збереженню відносин із близькими людьми, а також підвищенню продуктивності та задоволеності в роботі

Недостатній баланс між роботою та особистим життям може призвести до стресу, виснаженості, конфліктів і негативного впливу на якість життя та здоров'я. Для досягнення балансу важливо управляти часом, встановлювати пріоритети, створювати гармонійні взаємини і розробляти здорові стратегії вирішення конфліктів. Фактори, що впливають на баланс між роботою та особистим життям, є різноманітними і залежать від індивідуальних, соціальних і організаційних умов. Врахування цих факторів допомагає створити сприятливі умови для досягнення балансу та покращення якості життя. Для забезпечення балансу між роботою та особистим життям рекомендується застосовувати стратегії, які враховують індивідуальні потреби, цінності та контекстуальні умови. Важливо знайти власні методи, що підходять саме вам, і встановити гармонію між професійними та особистими сферами життя.

РОЗДІЛ 2.

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФАКТОРІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦЮЮЧОЇ МОЛОДІ

1.1. Формування вибірки та залучення досліджуваних до участі в науковому дослідженні

Метою нашого дослідження було дослідити фактори психологічного благополуччя працюючої молоді. Дані, збирались за допомогою Google-форми, яка надсилалась на електронні адреси досліджуваних. Вибірку склали 44 респонденти. Жінки – 82% та 18% чоловіків. Нами було прийнято рішення при складанні вибірки спиратись на маркери, а саме: вік респондентів, їх стать, суб'єктивна оцінка рівня доходів респондентів та посада, яку вони займають.

Для мотивації та стимулювання ми обрали стратегію, яка має коріння в сьогоденні. Щоб залучити більше людей, ми запропонували раз і назавжди відмовитись від проведення досліджень в росії і представили це як гарну можливість покладатися на результати, які можуть бути застосовані лише до наших громадян. Вікова категорія $\leq 22-25$ років зацікавлена і зосереджена на власних дослідженнях, тому вікові характеристики відіграють важливу роль у заохоченні та мотивації людей до участі в ньому. Загальна кількість респондентів становить – 44 особи. Жінки – 82% та 18% чоловіків (див. рис. 2.1).



Рис. 2.1. Розподіл досліджуваних за статтю

На рисунку 2.2. показано розподіл респондентів у відсотках за віком. Як свідчать результати, в вибірці переважає кількість осіб до 22 років – 72%, а 23 – 35 років – 28%.

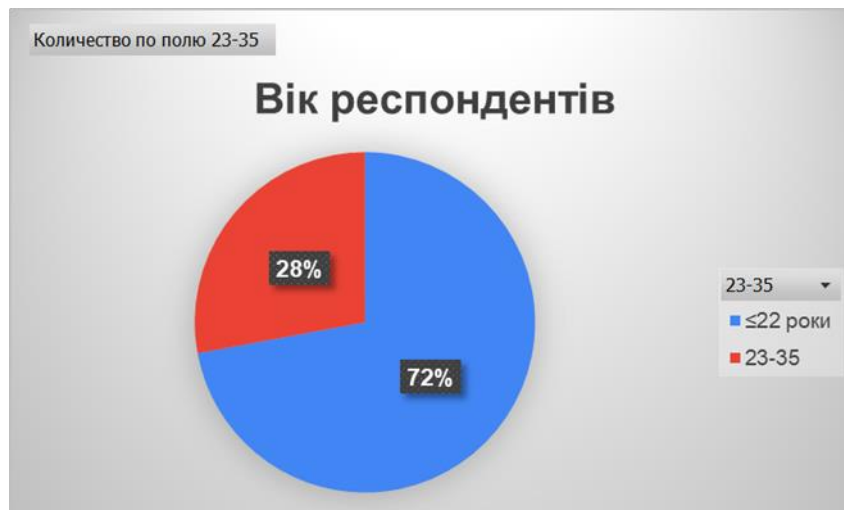


Рис. 2.2. Розподіл досліджуваних за віком

Суб'єктивна оцінка респондентами свого доходу показана на рисунку 2.3. З результатів дослідження видно, що серед усіх рівнів доходу переважає середній дохід - 51%, 19% респондентів віднесли себе до низького рівня доходу, а 30% - до високого рівня.

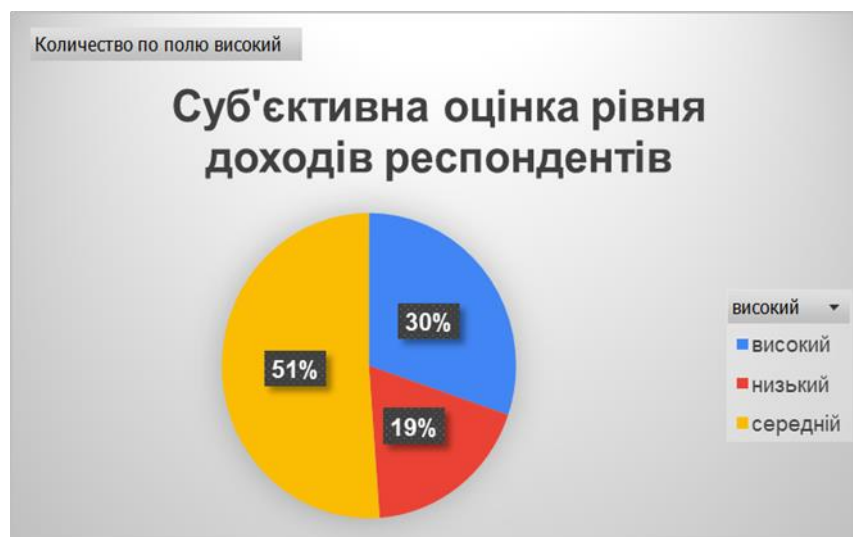


Рис. 2.3 Рівень доходу респондентів

Наступним маркером визначено посаду респондентів (див. рис. 2.4).

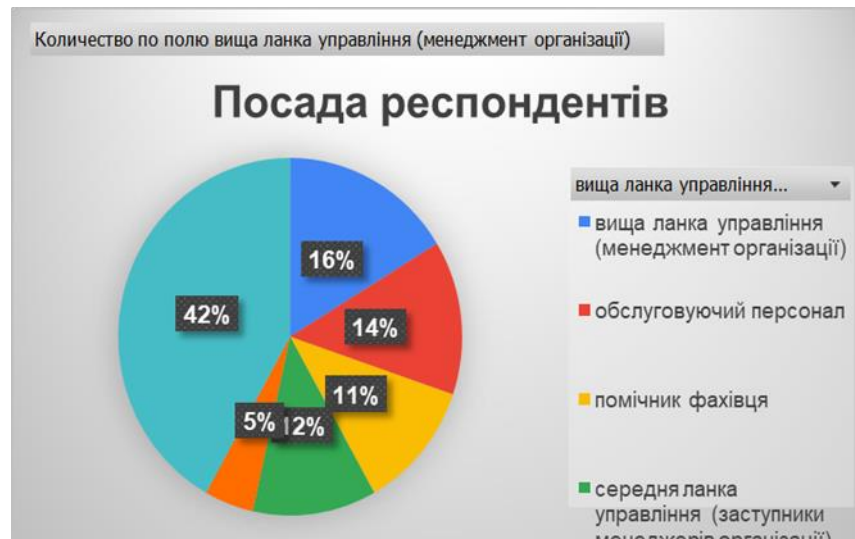


Рис. 2.4 Посада респондентів

За результатами дослідження виявлено – найбільший відсоток (42%) респондентів є помічниками фахівців, 16% респондентів залучені до вищої ланки управління (менеджмент організацій), 14% респондентів займають посаду фахівців, 12% респондентів залучені до середньої ланки управління (заступники менеджерів організацій), 11% респондентів займають посаду помічників фахівця, 5% респондентів є обслуговуючим персоналом.

У дослідженні нами були використані такі методики діагностики:

1. Методика "Запитальник «PERMA-Профайлер» / The Workplace PERMA Profiler" (ненадрукована) є інструментом, розробленим для оцінки психологічного благополуччя та стану самореалізації на робочому місці, включає п'ять основних компонентів психологічного благополуччя: Positive Emotions (позитивні емоції), Engagement (занурення), Relationships (взаємини), Meaning (сенс) і Accomplishment (досягнення).
2. Методика "Шкала залученого життя (ШЗЖ) / Engaged Living Scale (ELS)" є інструментом, що використовується для вимірювання рівня залученості та активності людини в різних сферах життя, яка описує стан поглиненості енергії та зацікавленості, що виникають в результаті поглибленої взаємодії з діяльністю чи оточуючим середовищем.

3. Методика "Шкала оптимістичного стану (ШОС) / State Optimism Measure (SOM)" є інструментом для вимірювання оптимістичного стану особистості в конкретний момент часу. Ця шкала базується на концепції оптимізму як психологічної характеристики, що відображає позитивне сприйняття майбутнього, віру в успіх та здатність до позитивних змін.

1.2. Результати психодіагностичного обстеження працюючої молоді

Нами було прийнято рішення взяти за основу методику "Запитальник «PERMA-Профайлер» / The Workplace PERMA Profiler". Автором розробки є Мартін Селігман (2011 р). Загальна кількість запитань в методиці - 23 запитання. Методика налічує 9 шкал (позитивні емоції, залучення, відношення, значення, досягнення, загальне самопочуття, негативні емоції, здоров'я, самотність). Для відповідей використовують шкали (з балами, що нараховуються): Загальне самопочуття, Негативні емоції, Здоров'я.

Змістовний опис шкал, які визначені в методиці:

1. P і N = позитивні та негативні емоції

Емоції відіграють важливу роль у нашому благополуччі. Вони мають варіювання від дуже негативних до дуже позитивних та коливаються від сильного збудження (наприклад: хвилювання, вибухове збудження) до низького збудження (наприклад: спокійне, розслаблене, сумне). Позитивні емоції «Профайлер» вимірює загальні тенденції до відчуття задоволення та радості. За для негативних емоцій «Профайлер» вимірює схильність до почуттів, смутку, тривоги та злості.

2. E = Залучення

Залученість-це бути поглиненим, зацікавленим і залученим у свою роботу, і є ключовим показником для робочого місця сьогодні. Дуже високий рівень залучення, відомий як стан, який називається «потік», у якому ви перебуваєте повністю поглинені діяльністю, що ви втрачаєте відчуття часу.

3. R = Відносини

Відносини означають відчуття зв'язку, підтримки та цінності з боку інших в організації. Мати позитивні стосунки з іншими є важливою частиною життя, щоб відчувати себе добре та добре.

4. M = Значення

Значення-це наявність мети в роботі. Воно дає відчуття, що ваша робота важлива.

5. A = Досягнення

Досягнення можуть бути: об'єктивними, відзначатися отриманими почесами та нагородами, але почуття майстерності та досягнення також важливі. «Профайлер» вимірює суб'єктивні відчуття досягнення та збереження щоденних обов'язків, передбачає роботу над цілями та їх досягнення, а також відчуття спроможності їх досягти.

6. H = здоров'я

Незважаючи на те, що показники не є частиною моделі PERMA, фізичне здоров'я та життєздатність є однією з важливих частин добробуту. "Профайлер" вимірює суб'єктивне відчуття благополуччя (відчуття гарного самопочуття і здоров'я на щоденній основі). Валідність методики: фактори, конвергентна валідність.

Дані про методологічну надійність і стабільність (згідно з процедурами повторного тестування):

Для перевірки надійності опитувальника в німецькомовних країнах було розроблено німецьку версію PERMA-Profilier, її оцінено на великій вибірці (N = 854). Результати засвідчили прийнятну надійність, дуже добру конструктивну валідність (факторна і конвергентна валідність) і перші ознаки інваріантності вимірювання для статі та національності: теорію PERMA можна розглядати як корисне розширення одновимірного підходу до суб'єктивного благополуччя.

Вибірка складалася з 854 носіїв німецької мови (83,6% жінок) із середнім віком 28,9 років (SD = 10,6, діапазон: 18-65), які заповнили всі пункти

онлайн-опитування. Іншими критеріями участі були вік повноліття (18+), громадянство (AUT, DE, CH) і рідна мова - німецька. Набір учасників був заснований на широкій онлайн-активності, запрошуючи учасників через німецькомовні соціальні мережі та на сайті Австрійського інституту психології. Збір даних проходив у період з 19 серпня 2014 року до 20 листопада 2014 року. Що стосується освіти, 2 учасники (0,2%) не мали середньої освіти, 19 (2,2%) закінчили обов'язкову освіту (наприклад, Pflichtschule) і 54 (6,3%) закінчили навчальний курс (наприклад, Lehre) із середньою освітою, Au Stimmungsberuf), 390 (45,7%) мали загальну університетську кваліфікацію (наприклад, Matura, Abitur), 61 (7,1%) закінчили професійно-технічне училище (наприклад, Kolleg, Fachoberschulen) і 328 (38,4%) мали вищу освіту (Universität). За національністю 520 осіб були австрійцями, 317 - німцями і 17 - швейцарцями. Середній час відповіді на запитання анкети становив 34 хвилини. Для збору даних використовували програмне забезпечення з відкритим вихідним кодом.

Дані, щодо надійності-узгодженості запитань в шкалах представлені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Шкали та значення коефіцієнта Кронбаха для кожної

Шкала	Критерій Кронбаха
Позитивні емоції	$\alpha=0,90$
Залучення	$\alpha=0,68$
Відношення	$\alpha=0,78$
Значення	$\alpha=0,88$
Досягнення	$\alpha=0,79$
Загальне самопочуття	$\alpha=0,92$
Негативні емоції	$\alpha=0,68$
Здоров'я	$\alpha=0,91$
Самотність	$\alpha=0,81$

Особливості проведення методики полягають в тому, що питання мають йти в зазначеному порядку, повинні бути представлені або радіальними кнопками, або на повзунковій шкалі, лише з кінцевими точками, за 11-бальною шкалою від 0 до 10. Для проведення дослідження ми надали учасникам список список запитань та спеціальний бланк з відповідями, респондентам потрібно було надати відповіді та вказати їх в бланку у визначений термін.

Інтерпретація PERMA-Профайлер:

- Позитивні емоції: P = середнє (J3, E3, V3);
- Залучення: E = середнє (C3, K3, U3);
- Відношення: R = середнє (F3, O3, S3);
- Значення M = середнє (A3, I3, K3);
- Досягнення A = середнє (B3, H3, P3);
- Загальне самопочуття PERMA = середнє (W3, X3, Y3, Z3, AA3, AB3, щасливий);
- Негативні емоції: N = середнє (G3, N3, T3);
- Здоров'я = H = середнє (D3, M32, R3);
- Самотність Lon (L3).

В таблицях 2.2, 2.3 та 2.4 представлені розрахункові дані центральних тенденцій, тенденцій розмаху та основні показники розподілу даних.

Таблиця 2.2

Центральні тенденції, розраховані за шкалами методики

№	Назва шкали	Середнє значення	Медіана	Мода
1	Позитивні емоції	7,5227	7,6667	8,3333
2	Залучення	6,4773	6,6667	6,6667
3	Відношення	7,5985	7,5	7,3333
4	Значення	7,5152	8	8,3333
5	Досягнення	6,8712	6,8333	7
6	Загальне самопочуття	7,2854	7,5278	7,5556
7	Негативні емоції	6,7197	6,333333333	6,666666667
8	Здоров'я	6,8485	6,6667	6,6667
9	Самотність	7,0227	6,5	6

Таблиця 2.3

Тенденції розмаху, розраховані за шкалами методики

№	Назва шкали	Стандартне відхилення	Дисперсія	Мінімум	Максимум
1	Позитивні емоції	1,5871	2,5189	4,3333	10
2	Залучення	1,2397	1,5369	4	9,3333
3	Відношення	1,462	2,1374	3,3333	10
4	Значення	1,5823	2,5036	3,6667	10
5	Досягнення	1,2183	1,4843	3,3333	9,333333333
6	Загальне самопочуття	1,1598	1,345	5,1667	9,444444444
7	Негативні емоції	1,4268	2,0359	4	10
8	Здоров'я	1,4706	2,1626	3	9,666666667
9	Самостійність	2,1619	4,6739	3	10

Таблиця 2.4

Основні показники розподілу даних за шкалами методики

№	Назва шкали	Стандартна похибка	Асиметрія	Ексцес
1	Позитивні емоції	1,5871	-0,2832	-1,0413
2	Залучення	1,2397	-0,1047	-0,5522
3	Відношення	1,462	-0,5212	0,6695
4	Значення	1,5823	-0,7946	-0,1853
5	Досягнення	1,2183	-0,1121	0,6276
6	Загальне самопочуття	1,1598	-0,2266	-1,0849
7	Негативні емоції	1,4268	0,1518	-0,4124
8	Здоров'я	1,4706	-0,3106	0,1535
9	Самостійність	2,1619	-0,0306	-1,3882

Отже, оскільки шкали, яка використовуються для відповідей (з балами, що нараховуються): це шкали Загальне самопочуття, Негативні емоції, Здоров'я, нам вдалось винести такі результати дослідження:

1. Показник N = негативні емоції $\alpha=6,7197$.

Задля негативних емоцій «Профайлер» вимірює схильність до почуттів, смутку, тривоги та злості. Відносно критерію Кронбаха, за результатами, які ми отримали можна побачити, що показник негативних емоцій на високому рівні, що є абсолютно зрозумілим на сьогоднішній день. В країні війна, через що у респондентів відсутнє почуття стабільності, пригнічений стан, тривога, переживання, недосип. Це все взаємозалежне, та впливає загальний добробут особистості.

2. Показник $N = \text{здоров'я } \alpha=6,8485$.

Незважаючи на те, що показники не є частиною моделі PERMA, фізичне здоров'я та життєздатність є однією з важливих частин добробуту та по результатах маємо дуже вдалий результат.

3. Показник Загального самопочуття $\alpha=7,2854$

Цей показник в обчисленні має такі компоненти: Позитивні емоції [P], Залучення [E], Відношення [R], Значення [M], Досягнення [A]. Незважаючи на підвищений результат показника N (негативні емоції), загальне самопочуття досліджуваних виявило дуже гарний результат, що дає нам зрозуміти, що психологічне благополуччя працюючої молоді в позитивному стані.

2.3. Взаємозв'язок показників психологічного благополуччя з показниками активності та оптимізму молоді

Для вимірювання рівня залученості людини до свого життя та активностей нами була обрана методика "Шкала залученого життя (ШЗЖ) / Engaged Living Scale (ELS)". Ця шкала базується на концепції залученості, розробленої психологами Михайєм Чіксентміхайї та Міхалем Ксіксентміхайї, яка вказує на стан, коли людина повністю поглинена та захоплена своїми діями, відчуває потік та високу ефективність.

Шкала складається з ряду питань, на які людина відповідає, оцінюючи свій ступінь залученості до різних сфер життя, таких як робота, відпочинок, соціальні відносини, творчість тощо, але в нашому випадку ми оцінювали ступінь залученості у сфері роби, оскільки нашими досліджуваними є працююча молодь. Кожне питання містить опис дійсності, і людина оцінює, наскільки цей опис відповідає її досвіду на п'ятибальній шкалі. В результаті отримується числовий показник, що вказує на рівень залученості людини.

Застосування "Шкали залученого життя (ШЗЖ) / Engaged Living Scale (ELS)" може допомогти виявити рівень залученості людини до різних аспектів її

життя. Це може бути корисно при розумінні ступеня задоволеності, ефективності та самореалізації в різних сферах життя. Методика також може бути використана як допоміжний інструмент у психологічному консультуванні, розвитку особистості, в управлінні кар'єрою та роботою з цілями досягнення балансу та підвищення рівня залученості до життя. Усі пункти оцінюються за 5-бальною шкалою Лайкерта, від «повністю не згоден» до «повністю згоден».

В таблиці 2.5 представлений розподіл таких шкал - Valued Living (Ціннісне життя), Life Fulfillment (Життєздійснення), Engaged Living (Залучене життя) за низьким, середнім та високим рівнем.

Таблиця 2.5

Категоризування результатів вимірювання за шкалами

№	Шкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
1	Ціннісне життя	Менше чи дорівнює 33	Від 34 до 46 балів	47 та вище
2	Життєздійснення	Менше чи дорівнює 16	Від 17 до 27 балів	28 та вище
3	Залучене життя	Менше чи дорівнює 51	Від 52 до 72 балів	73 та вище

Застосування методики "Шкала залученого життя (ШЗЖ) / Engaged Living Scale (ELS)" дозволило оцінити рівень різних компонентів залученого життя. За отриманими результатами, ціннісне життя має середній рівень (43,5), що може вказувати на те, що людина свідомо розуміє свої цінності та намагається жити відповідно до них. Життєздійснення також перебуває на середньому рівні (23,6), що може свідчити про певні труднощі у досягненні задуманих цілей та реалізації себе у житті. Залучене життя виявилось на середньому рівні (67,1), що вказує на те, що людина відчуває певну активність, захопленість та енергію у своїх діях і має певний рівень внутрішньої мотивації.

Отримані результати можуть слугувати початковим кроком для подальшого розуміння та покращення залученості до життя. Це може включати розвиток ціннісних орієнтацій, встановлення конкретних та реалістичних цілей, а також пошук нових інтересів та способів самореалізації. Важливо звернути

увагу на особисті ресурси та стратегії самоуправління, які допоможуть підтримувати високий рівень залученості та психологічного благополуччя.

Подальше вивчення та розвиток компонентів залученого життя можуть сприяти покращенню якісного сприйняття та задоволення від життя, а також сприяти більш глибокому розвитку особистості.

Шкала оптимістичного стану (SOM)

Завдяки методиці "Шкала оптимістичного стану (ШОС) / State Optimism Measure (SOM)" нам вдалось дослідити рівень оптимізму у конкретний момент часу працюючої молоді. Ця шкала дозволяє оцінити стан оптимізму людини, тобто його присутність або відсутність в конкретний період.

Шкала складається з ряду питань, на які особа відповідає, оцінюючи свій стан оптимізму за допомогою відповідей на п'ятибальній шкалі Лайкерта, від «категорично не згоден(-на)» до «абсолютно згодний(-на)». Питання орієнтовані на вимірювання позитивних очікувань, впевненості в майбутньому, сприйняття негативних ситуацій як тимчасових та відчуття загального позитивного настрою.

Застосування "Шкали оптимістичного стану (ШОС) / State Optimism Measure (SOM)" дозволяє оцінити рівень оптимізму у певний момент часу. Цей інструмент може бути корисним для вивчення змін у психологічному стані особи, з'ясування впливу зовнішніх чинників на рівень оптимізму, а також для оцінки ефективності інтервенційних програм та психологічних втручань, спрямованих на підвищення оптимізму та психологічного благополуччя.

Методика також може бути використана в дослідницьких дослідженнях, психологічному консультуванні, психотерапії та інших контекстах, де важливо вивчення стану оптимізму у людини.

В таблиці 2.6 представлений розподіл загального рівню вираженості оптимістичного стану за низьким, середнім та високим рівнем.

Загальний рівень вираженості оптимістичного стану Таблиця 2.6

№	Шкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
1	Загальний рівень вираженості оптимістичного стану	Менше чи дорівнює 23	Від 24 до 33 балів	34 та вище

Застосування методики "Шкала оптимістичного стану (ШОС) / State Optimism Measure (SOM)" дозволило оцінити загальний рівень вираженості оптимістичного стану. За отриманими результатами, показник "Загальний рівень вираженості оптимістичного стану" становить 30,4. Це свідчить про те, що залучені досліджувані виявляють певну міру оптимізму у своєму сприйнятті та ставленні до подій і ситуацій у своєму житті.

Отримані результати вказують на те, що особи можуть мати помірний рівень віри у позитивні результати, бачити можливості та перспективи навіть у важких ситуаціях. Оптимізм може впливати на загальний настрій, підвищувати мотивацію та впевненість в своїх можливостях. Важливо відзначити, що оптимізм може бути розвинутий та змінений у процесі життя, і індивідуальний рівень оптимізму може змінюватись залежно від контексту та життєвих обставин.

Для подальшого розвитку оптимістичного стану можна використовувати психологічні практики, які сприяють позитивному мисленню, перегляду негативних ситуацій з іншого куточку зору. Також важливо звернути увагу на підтримку соціальних зв'язків та позитивних взаємин, які можуть впливати на оптимістичний настрій та загальне психологічне благополуччя. Отримані результати можуть слугувати початковим кроком для подальшого розуміння та розвитку оптимістичного стану особистості, що може мати позитивний вплив на її самопочуття та якість життя.

2.4 Взаємозв'язки між аспектами життєвої якості і психологічного стану та показниками емоційного стану і благополуччя.

Кореляція – взаємозалежність двох або більшої кількості визначених за родовими ознаками речей, які не пов'язані причинно-наслідковим зв'язком. Кореляційний аналіз — це статистичне дослідження залежності між

випадковими величинами. У найпростішому випадку досліджують дві вибірки, у загальному — їх багатовимірні комплекси (групи).

Мета кореляційного аналізу — виявити чи існує істотна залежність однієї змінної від інших. Головні завдання кореляційного аналізу:

1. Оцінка за вибірковими даними коефіцієнтів кореляції.
2. Перевірка значущості вибіркових коефіцієнтів кореляції або кореляційного відношення.
3. Оцінка близькості виявленого зв'язку до лінійного.
4. Побудова довірчого інтервалу для коефіцієнтів кореляції.

У табл. 2.7 наведені коефіцієнти кореляції між аспектами життєвої якості і психологічного стану та показниками емоційного стану та благополуччя.

Таблиця 2.7

Показники взаємозв'язку цілісного життя, життєздійснення, залученого життя та оптимізму з показниками емоційного стану та благополуччя

		Позитивні емоції	Залучення	Відношення	Значення	Досягнення	Загальне самопочуття	Негативні емоції	Здоров'я	Loneliness Lon
Ціннісне життя	Кореляція Пірсона	,614**	,554**	,470**	,571**	0,036	,603**	,406**	,415**	,361*
	Знач. (двухстороннє)	0,000	0,000	0,001	0,000	0,818	0,000	0,006	0,005	0,016
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Життєздійснення	Кореляція Пірсона	,479**	,463**	0,296	,379*	-0,004	,499**	,312*	,421**	,357*
	Знач. (двухстороннє)	0,001	0,002	0,051	0,011	0,981	0,001	0,039	0,004	0,017
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Залучене життя	Кореляція Пірсона	,586**	,545**	,411**	,510**	0,018	,590**	,385**	,446**	,383*
	Знач. (двухстороннє)	0,000	0,000	0,006	0,000	0,909	0,000	0,010	0,002	0,010
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44
Оптимізм	Кореляція Пірсона	,305*	0,260	0,271	0,126	-0,017	,306*	0,122	0,186	0,259
	Знач. (двухстороннє)	0,044	0,088	0,075	0,414	0,911	0,043	0,429	0,226	0,089
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44

Ціннісне життя має значиму позитивну кореляцію з позитивними емоціями ($r = 0,614$, $p < 0,001$), залученням ($r = 0,554$, $p < 0,001$), відношеннями ($r = 0,470$, $p = 0,001$), значенням ($r = 0,571$, $p < 0,001$), загальним самопочуттям ($r = 0,603$, $p < 0,001$) і негативними емоціями ($r = 0,406$, $p = 0,006$). Це свідчить про те, що люди з вищим рівнем ціннісного життя відчувають більше позитивних емоцій, більше залучені до роботи, мають кращі відносини з іншими, бачать більше значення в своїй діяльності, мають загальне покращене самопочуття та менше негативних емоцій.

Ціннісне життя (взаємозв'язки):

1. Позитивні емоції: Існує помірна позитивна кореляція між ціннісним життям і позитивними емоціями. Це означає, що люди, які більше цінують своє життя, схильні до досліджування більше позитивних емоцій.
2. Залучення: Ціннісне життя також пов'язане зі залученням до діяльності. Люди, які відчують сильне значення свого життя, більш активно залучаються до своєї роботи та інших сфер життя.
3. Відношення: Ціннісне життя пов'язане зі здоровими і задоволені відносинами з іншими людьми. Люди, які цінують своє життя, мають більш гармонійні та задоволені стосунки з оточуючими.
4. Значення: Ціннісне життя також пов'язане зі значенням, яке люди приділяють своїй роботі та діяльності. Вищі рівні ціннісного життя вказують на більшу свідомість і важливість того, що люди роблять.
5. Загальне самопочуття: Ціннісне життя пов'язане з покращеним загальним самопочуттям. Люди, які цінують своє життя, зазвичай відчувають більшу задоволеність та злагоду з собою.

Життєздійснення також показує позитивну кореляцію з позитивними емоціями ($r = 0,479$, $p = 0,001$), залученням ($r = 0,463$, $p = 0,002$) і загальним самопочуттям ($r = 0,499$, $p = 0,001$). Це означає, що люди, які більше реалізуються в житті, відчувають більше позитивних емоцій, більше залучені до своєї діяльності та мають краще загальне самопочуття.

Життєздійснення (взаємозв'язки):

1. Позитивні емоції: Є помірна позитивна кореляція між життєздійсненням і позитивними емоціями. Люди, які більше реалізують себе в житті, схильні до досліджування більше позитивних емоцій.
2. Залучення: Життєздійснення пов'язане зі залученням до діяльності. Люди, які більше реалізують свої потреби і мету в житті, більш активно залучаються до різних сфер своєї діяльності.

3. Відношення: Життєздійснення пов'язане зі станом відносин з іншими. Люди, які більше реалізують себе, зазвичай мають кращі і більш задоволені відносини з оточуючими.
4. Значення: Життєздійснення пов'язане зі значенням, яке люди надають своїй діяльності. Більш виражене життєздійснення вказує на більшу свідомість і важливість того, що люди роблять.
5. Загальне самопочуття: Життєздійснення пов'язане з покращеним загальним самопочуттям. Люди, які більше реалізують себе в житті, зазвичай відчувають більшу задоволеність та злагоду з собою.)

Залучене життя має значиму позитивну кореляцію з позитивними емоціями ($r = 0,586$, $p < 0,001$), залученням ($r = 0,545$, $p < 0,001$), відношеннями ($r = 0,411$, $p = 0,006$), значенням ($r = 0,510$, $p < 0,001$) і загальним самопочуттям ($r = 0,590$, $p < 0,001$). Це свідчить про те, що люди, які мають більше залучене життя, відчувають більше позитивних емоцій, більше залучені до своєї діяльності, мають кращі відношення з іншими, бачать більше значення в своїй діяльності та мають загальне покращене самопочуття.

Залучене життя (взаємозв'язки):

1. Позитивні емоції: Є помірна позитивна кореляція між залученим життям і позитивними емоціями. Люди, які активно залучені до своєї діяльності, схильні до досліджування більше позитивних емоцій. Відношення: Залучене життя пов'язане з гармонійними відносинами з іншими. Люди, які активно залучені до своєї діяльності, мають кращі та задоволені відносини з оточуючими.
2. Значення: Залучене життя пов'язане зі значенням, яке люди приділяють своїй діяльності. Більш залучені люди відчувають більшу свідомість і важливість своєї роботи та діяльності.
3. Загальне самопочуття: Залучене життя пов'язане з покращеним загальним самопочуттям. Люди, які активно залучені до своєї діяльності, зазвичай відчувають більшу задоволеність та злагоду з собою.)

Оптимізм має слабку позитивну кореляцію з позитивними емоціями ($r = 0,305$, $p = 0,044$) і загальним самопочуттям ($r = 0,306$, $p = 0,043$). Це означає, що люди з вищим рівнем оптимізму відчують трохи більше позитивних емоцій і мають трохи краще загальне самопочуття.

Здоров'я: Виявляється слабка позитивна кореляція між оптимізмом та станом здоров'я. Люди, які більш оптимістично налаштовані, мають тенденцію мати краще здоров'я.

Загальне самопочуття: Оптимізм пов'язаний з покращеним загальним самопочуттям. Більш оптимістичні люди відчують більшу задоволеність та злагоду з собою.

Інші компоненти: Немає сильних взаємозв'язків оптимізму з іншими компонентами психологічного благополуччя.

Отримані результати показують, що позитивні емоції, залучення, відношення, значення, досягнення і загальне самопочуття мають позитивний вплив на ціннісне життя, життєздійснення та залучене життя. Оптимізм також виявляє слабку позитивну зв'язок з позитивними емоціями і загальним самопочуттям. Це свідчить про важливість розвитку цих компонентів для досягнення психологічного благополуччя та самореалізації.

На основі аналізу кореляції за даними, представленими в таблиці 2.7, було виявлено наступне:

- Змінна, яка відображає ціннісне життя, не має значущого кореляційного взаємозв'язку з показником досягнення. Це означає, що ціннісне сприйняття життя не впливає безпосередньо на досягнення у даному контексті.
- Змінна, яка відображає життєздійснення, також не має значущого кореляційного взаємозв'язку з показниками відношення та досягнення. Це означає, що сприйняття особистого задоволення від життя не пов'язане з відношенням та досягненням в даному контексті.
- Змінна, яка відображає залучене життя, також не має значущого кореляційного взаємозв'язку з показником досягнення. Це означає, що рівень залученості до життя не впливає на досягнення в даному контексті.

- Більшість змінних, які відображають оптимізм, не мають значущого кореляційного взаємозв'язку з показником залучення, відношення, значення, досягнення, негативних емоцій, здоров'я та самотності. Це означає, що оптимістичне ставлення не має прямого впливу на ці аспекти у даному контексті. Ці висновки показують, що в даному аналізі виявлено відсутність значущого статистичного кореляційного взаємозв'язку між розглянутими змінними.

Висновки до другого розділу:

У дослідженні взяло участь 44 респондента, з яких 82% були жінками, а 18% - чоловіками. Вікова категорія до 22 років переважала серед респондентів, складаючи 72% з загальної кількості, тоді як група 23-35 років становила 28%. За оцінкою рівня доходу, було виявлено, що 51% респондентів віднесли себе до середнього рівня доходу, 19% - до низького рівня, а 30% - до високого рівня. Залежно від посади, найбільша група респондентів (42%) була помічниками фахівців, далі йшли учасники вищого менеджменту (16%), фахівці (14%), середній менеджмент (12%), помічники фахівців (11%) та обслуговуючий персонал (5%).

У дослідженні були використані такі методики діагностики: "Запитальник «PERMA-Профайлер» / The Workplace PERMA Profiler", "Шкала залученого життя (ШЗЖ) / Engaged Living Scale (ELS)" та "Шкала оптимістичного стану (ШОС) / State Optimism Measure (SOM)". Ці методики оцінюють психологічне благополуччя, рівень залученості та активності у різних сферах життя та оптимістичний стан особистості. Використані шкали методики діагностики мали високі показники надійності-узгодженості (критерій Кронбаха), що підтверджує їхню достовірність.

За результатами дослідження було визначено, що середні значення за шкалами методики показують високий рівень позитивних емоцій, відношень, значення, загального самопочуття та здоров'я серед учасників. Однак, показники негативних емоцій та самотності були на середньому рівні. Респонденти

зауважили, що деякі запитання та варіанти відповідей в методиці були недостатньо чіткими та складними для розуміння, особливо для тих, хто не має професійного досвіду в психології.

За отриманими результатами, виявлено певний взаємозв'язок між показниками психологічного благополуччя та показниками активності та оптимізму у молоді. Зокрема, залучене життя, що вказує на активність, захопленість та енергію у діях, виявилось на середньому рівні. Це може свідчити про наявність певного рівня задоволення та внутрішньої мотивації у молоді в їхній роботі та інших сферах життя.

Також виявлено, що загальний рівень вираженості оптимістичного стану серед молоді був помірним, що свідчить про їхню віру у позитивні результати, бачення можливостей та перспектив. Отримані результати можуть свідчити про те, що активність та оптимізм можуть впливати на загальне психологічне благополуччя молоді. Це може означати, що особи, які проявляють вищі рівні активності та оптимізму, можуть мати більш задоволене та повноцінне життя.

З огляду на це, для покращення психологічного благополуччя у молоді можна розглянути заходи, спрямовані на спонукання до активності, захоплення та реалізацію себе у різних сферах життя. Також можуть бути корисні практики, спрямовані на розвиток оптимістичного мислення та перегляд негативних ситуацій з позитивного кута зору. Підтримка соціальних зв'язків та позитивних взаємин також може сприяти підвищенню рівня психологічного благополуччя. Продовження досліджень та розвиток цих аспектів можуть сприяти покращенню якості життя та психологічного стану молоді. Загальний контекст дослідження був спрямований на дослідження факторів психологічного благополуччя працюючої молоді. Інформація, представлена в даному висновку, надає загальну характеристику досліджуваної вибірки за статтю, віком, рівнем доходу та посадою.

Загальний висновок з отриманих даних полягає в тому, що ціннісне життя, життєздійснення та залучене життя показують значиму позитивну кореляцію з позитивними емоціями, залученням, відношеннями, значенням і загальним

самопочуттям. Оптимізм також показує слабку позитивну кореляцію з позитивними емоціями і загальним самопочуттям, що свідчить про те, що люди з вищим рівнем оптимізму відчують трохи більше позитивних емоцій і мають трохи краще загальне самопочуття. Здоров'я також показує слабку позитивну кореляцію з оптимізмом, що означає, що більш оптимістично налаштовані люди мають тенденцію мати краще здоров'я.

Отже, позитивні фактори, такі як ціннісне життя, життєздійснення, залучене життя і оптимізм, пов'язані з покращеним психологічним благополуччям. Для досягнення вищого рівня психологічного благополуччя можна спрямовувати зусилля на розвиток цих аспектів і практикувати позитивні підходи до життя.

ВИСНОВКИ

В результаті проведеного дослідження було отримано важливі висновки щодо психологічного благополуччя працюючої молоді в українському контексті. Аналіз теорій та концепцій психологічного благополуччя дозволив встановити, що це поняття має когнітивну та афективну складові і залежить від соціально-економічних, соціокультурних, біологічних та психологічних факторів.

З'ясовано, що в бізнес-середовищі існує зв'язок між психологічним благополуччям співробітників і їх продуктивністю.

Дослідження показало, що кар'єрний розвиток і самореалізація є важливими аспектами психологічного благополуччя. Кар'єрний розвиток охоплює ріст та розвиток, спрямований на досягнення професійних цілей та задоволення від кар'єри, а самореалізація передбачає постійний процес самовдосконалення, самовиявлення та створення значущого та задоволеного життя. Результати дослідження також свідчать про взаємозв'язок між кар'єрним розвитком, самореалізацією та психологічним благополуччям.

Використані методики діагностики психологічного благополуччя показали, що серед учасників дослідження відзначається високий рівень позитивних емоцій, відношень, значення, загального самопочуття та здоров'я. Показники негативних емоцій та самотності були на середньому рівні. Це свідчить про наявність задоволення та внутрішньої мотивації у молоді в різних сферах життя.

Результати дослідження підтвердили взаємозв'язок між показниками психологічного благополуччя, активністю та оптимізмом у молоді. Виявлено, що активність та оптимізм можуть впливати на загальне психологічне благополуччя молоді. Такі фактори, як ціннісне життя, життєздійснення, залучене життя і оптимізм, пов'язані з покращеним психологічним благополуччям.

Отримані результати дають підстави для рекомендацій щодо покращення психологічного благополуччя у працюючої молоді. Зокрема, важливо спонукати до активності, захоплення та реалізацію себе у різних сферах життя, розвивати

оптимістичне мислення та перегляд негативних ситуацій з позитивного кута зору, а також підтримувати соціальні зв'язки та позитивні взаємини.

Загальний контекст дослідження відображається в даному висновку, вказуючи на статеву, вікову, доходову та посадову структуру респондентів. Однак, варто враховувати, що деякі запитання та варіанти відповідей у методиках діагностики можуть бути складними для розуміння особам без професійного досвіду в психології.

Загалом, отримані результати дослідження є цінними для подальшого розвитку та вдосконалення практик психологічної підтримки та розвитку працюючої молоді, сприяючи підвищенню якості життя та загального психологічного благополуччя. Продовження досліджень і розвиток цих аспектів можуть сприяти покращенню якості життя та психологічного стану молоді. Дані, отримані в ході дослідження, можуть бути використані для розробки програм та інтервенцій, спрямованих на підтримку психологічного благополуччя серед працюючої молоді в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Артеменко М.Г. Корпоративна культура: мотиви управлінської діяльності. – Вісник ХНУ імені В. Н. Каразіна. – №917. Серія: Філософія. Філософські перипетії. – 2010. – С. 91-99.
2. Аршава І. Ф. Суб'єктивне благополуччя та його індивідуально - психологічні та особистісні кореляти / І. Ф. Аршава, Д. В. Носенко // Вісник ДНУ. Серія : Педагогіка і психологія. — Дніпропетровськ, 2012. — Вип. 18, Т. 20, №9/1. — С. 3-10.
3. Богиня Д.П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна; [передмова І.Ф. Курас]. – К.: Штурм, 2003. – 382 с. 69
4. Горбаль І. С. Соціально-психологічні чинники суб'єктивного благополуччя. Кандидат психол. наук : 2005 / І. С. Горбаль. — Л., 2016. — 204 с.
5. Гушук І. В., Нижник А. Є., Шугай М. А. Вплив екологічних чинників на психічне здоров'я особистості. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». 2014. № 26. С. 48-52.
6. Данильченко Т. В. Об'єктивні фактори суб'єктивного благополуччя / Т. В. Данильченко // Актуальні проблеми психології. Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. — 2014. — Т. 13. — С. 165-176.
7. Данильченко Т. В. Суб'єктивне соціальне благополуччя: психологічний вимір: монографія. Чернігів: Десна Поліграф, 2016. 543 с.
8. Духневич В. М. Психологічне благополуччя професіонала як умова його ефективної діяльності (на прикладі професії психолога): дис. ... канд. психол. наук. Київ, Київський націон. ун-т ім. Т. Г. Шевченка, 2002. 197 с

9. Канішевської Л. В., Плівачук К. В.; матеріали Всеукраїнського симпозіуму-практикуму (м. Біла Церква, 26 травня 2021 р.) / укладач Шахрай В.М. Біла Церква : КНЗ КОР «КОПОПК», 2021. 136 с
10. Каргіна Н. В. Основні підходи до вивчення психологічного благополуччя особистості: теоретичний аспект. Наука і освіта: наук.-практ. журнал. 2015. № 3. С.48-55.
11. Кашлюк Ю. Основні чинники, які впливають на психологічне благополуччя особистості. Проблеми сучасної психології: Зб. Наукових праць. 62 2016. (34). DOI: <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2016-34.%p> (дата звернення: 20.08.2022).
12. Качмарик Я. Д. Мотивація праці як чинник підвищення її продуктивності на підприємстві / Я.Д. Качмарик // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – №21.8. – С. 209-212.
13. Копець Г. Р. Роль корпоративної культури у мотивації персоналу / Г.Р. Копець, М. Р. Лиськів // Проблеми економіки та управління. – 2006. – №554. – С. 232–239.
14. Кошова І. В. Життестійкість як психологічний ресурс. Ракурси психологічного благополуччя особистості: Зб. тез доповідей Всеукраїнського науково-практичного семінару (м. Ніжин, 9 червня 2017). Ніжин, НДУ ім. М. Гоголя, 2017. С. 77-80.
15. Кючуков Х.С., д. пед. н., проф. (Польща), Волженцева І.В., д. психол. н., проф., Калміков Г.В., д. психол. н., доц., Мізін К.І., та ін.; Збірник наукових праць ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди» Перелік наукових фахових видань України із психологічних наук та філологічних наук
16. Олександров Ю.М. Саморегуляція як чинник психологічного благополуччя студентської молоді: автореф. дис. канд. психол. наук.: спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / Ю.М. Олександров. – Харків, 2010. – 23 с.

17. Прищак М. Д. Психологія управління в організації : навчальний посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – Вінниця, 2016. – 150 с.
18. Психологічний тлумачний словник найсучасніших термінів. – Харків. Прапор, 2009. 521 с.
19. Сердюк Л. З. Структура та функція психологічного благополуччя особистості. Актуальні проблеми психології. Зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Т. V: Психофізіологія. 65 Психологія праці. Експериментальна психологія. Вип. 17. Київ, 2017. С. 124- 133
20. Чуйко Г. В., Чаплак Я. В. Щастя, задоволення життям, психологічне благополуччя: співвідношення понять. Ракурси психологічного благополуччя особистості: Зб. тез доповідей Всеукраїнського науково-практичного семінару (м. Ніжин, 9 червня 2017). Ніжин, НДУ ім. М. Гоголя, 2017. С. 160- 164.
21. Яворська Л. М. Фактори становлення психологічного благополуччя особистості / Л. М. Яворська, Г. С. Філоненко. // Наука і освіта. – 2014. – №12. – С. 212–220.
22. Diener E. Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995. Vol. 68 (4) P. 653–663. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.4.653> (Last accessed: 21.04.2022).
23. Diener E. Suh E., Lucas R. E., Smith H. L Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*. 1999. № 125 (2). P. 276-302. URL: <http://media.rickhanson.net/Papers/SubjectiveWell-BeingDiener.pdf> (Last accessed: 21.04.2022).
24. Diguseppe R., David O. A. Rational Emotive Behavior Therapy. *Counseling and psychotherapy with children and adolescents: theory and practice for school and clinical settings* / edited by H. Thompson Prout, A. L. Fedewa: 5th ed. P. 155-215. URL: <https://nibmehub.com/opac->

service/pdf/read/

Counseling%20and%20Psychotherapy%20with%20Children%20and%20Adolesce

nts_%20Theory%20and%20Practice%20for%20School%20and%20Clinical-%20H.%20Thompson.pdf#page=169 (Last accessed: 16.10.2022).

25. Handbook of cognitive-behavioral therapies: 3rd ed. / editor K. S. Dobson. The Guilford press. New York; London, 2010, 481 p. URL: https://www.researchgate.net/profile/WindyDryden/publication/227153297_Rational_Emotive_Behavior_Therapy/links/563200b808ae3de9381d893e/Rational-Emotive-Behavior-Therapy.pdf (Last accessed: 29.10.2022).