

Круглов К.О., Блискун О.О. Особливості суб'єктивного соціального благополуччя молодих співробітників в організації // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки. – 2020. – Вип. 4. – С.100–107.
DOI <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2020-4-14>

УДК 159.923.2:316.61.

Соціальна психологія, психологія соціальної роботи

ОСОБЛИВОСТІ СУБ'ЄКТИВНОГО СОЦІАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ МОЛОДИХ СПІВРОБІТНИКІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Круглов Костянтин Олександрович

аспірант кафедри загальної та соціальної психології

Херсонський державний університет

kruglov@universum.com.ua

orcid.org/0000-0002-4919-3275

Блискун Олена Олександрівна

доцент кафедри психології та соціології

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

bliskoon@ukr.net

orcid.org/0000-0001-7875-7714

Метою дослідження є визначення особливостей суб'єктивного соціального благополуччя молодих співробітників в організації.

Методи: аналізування та узагальнення результатів наукових досліджень; «Опитувальник параметрів суб'єктивного соціального благополуччя» (Т. В. Данильченко); методи математичної обробки даних, зокрема, порівняльний аналіз за допомогою критерію кутового перетворення Фішера.

Результати. Констатовано, що психологічне благополуччя є умовою, чинником та, водночас, критерієм успішної адаптації співробітника в організації. Визначено, що стан благополуччя створює сприятливі позитивні міжособистісні відносини, можливість спілкуватися, отримувати позитивні емоції, задовольняти потребу людини у цьому, тому переважно мова йде про суб'єктивне соціальне благополуччя.

Висновки. Виявлено відмінності у проявах показників суб'єктивного соціального благополуччя між групою молодих працівників, які перебувають у процесі трудової адаптації, та більш досвідченими співробітниками, які мають більший стаж роботи, а саме, за параметрами: соціальна помітність, соціальна дистантність, соціальне схвалення, соціальні переконання ($p \leq 0.05$), тобто молоді співробітники вважають недостатньою свою соціальну значущість, соціальний престиж та авторитетність з погляду інших осіб; вони відчувають іноді соціальну ізольованість, відчуженість, незадоволеність соціальними стосунками; працююча молодь в оцінках своїх особистісних та професійних якостей переважно орієнтується на сторонні думки колег, керівництва, водночас, має позитивні уявлення про якості, чесноти інших осіб та справедливість та контрольованість світу. Отримані дані є корисними для роботи з адаптації молодих працівників в організації.

Ключові слова: суб'єктивне соціальне благополуччя, співробітники організації, працююча молодь, молоді співробітники, трудова адаптація.

THE PECULIARITIES OF SUBJECTIVE SOCIAL WELL-BEING OF YOUNG EMPLOYEES IN THE ORGANIZATION

Kruglov Konstantyn

PhD student in the Department of General and Social Psychology

Kherson State University

kruglov@universum.com.ua

orcid.org/0000-0002-4919-3275

Blyskun Olena

Candidate of psychological sciences, Associate Professor, Department of Psychology
and Sociology

Volodymyr Dahl East Ukrainian National University

bliskoon@ukr.net

orcid.org/0000-0001-7875-7714

The aim of the study is to determine the peculiarities of the subjective social well-being of young employees in the organization.

Methods: analysis and generalization of scientific research results; "The questionnaire of parameters of subjective social well-being" (T.V. Danylchenko); methods of mathematical data processing, the comparative analysis by means of Fisher's angular transformation criterion, in particular.

Results. It has been stated that psychological well-being is a condition, factor, and, at the same time, a criterion of successful adaptation of an employee in the organization. It has been determined that the state of well-being creates favorable positive interpersonal relationships, a possibility to communicate, get positive emotions, satisfy a person's need for that; therefore, it is mostly about subjective social well-being.

Conclusions. Some differences have been revealed in the manifestations of the indicators of subjective social well-being between a group of young workers in the organization, who are in the process of labor adaptation, and more experienced employees, who have more work experience: social noticeability, social remoteness, social approval, social beliefs ($p < 0.05$), that is, young employees consider their social significance insufficient, social prestige and authority from the point of view of other people; they sometimes feel social isolation, alienation, dissatisfaction with social relations; working youth, in assessing their personal and professional qualities, is mainly guided by the extraneous opinions of colleagues, directorship, and, at the same time, has positive ideas about qualities, virtues of other people, justice and positiveness of the world. The obtained data are useful for work on the adaptation of young employees in the organization.

Key words: *subjective social well-being, employees of the organization, working youth, young employees, labor adaptation.*

Вступ. У сучасних умовах все більш зростає залежність ефективності діяльності підприємства від кадрової політики його керівництва. Результатом грамотної, диференційованої роботи із співробітниками різних рівнів є

підвищення якості праці, і як наслідок, покращення результатів діяльності в цілому. При цьому особливої уваги заслуговує проблема залучення та закріплення у кадровому складі професійно підготовлених молодих фахівців, їх адаптація у сучасній організації. Адаптація співробітника – це керований процес інтеграції особистості у професійне середовище організації, в її основні функціональні, організаційні та кадрові процеси. Виробничу адаптацію розглядають з двох позицій: професійної та соціально-психологічної. У нашому дослідженні розглядається саме соціально-психологічний аспект даної проблеми.

Включення нового співробітника в організацію означає процес його інтенсивного знайомства з діяльністю організації, а також зміну власної поведінки відповідно до вимог нового середовища. При цьому, слід врахувати, що й особистісні потреби молодих фахівців у професійній сфері, і вимоги сучасних організацій до нових, молодих співробітників, що мають професійну освіту, постійно змінюються. Основне завдання полягає у тому, щоб створити такі умови для молодого фахівця, в яких він міг розкрити свої можливості та вдосконалити навички та вміння. Мова йде про психологічне благополуччя, яке на думку багатьох науковців, є чинником та водночас, критерієм адаптації молодого співробітника в організацію.

Мета дослідження: визначити особливості суб'єктивного соціального благополуччя молодих співробітників в організації.

Теоретичне обґрунтування проблеми.

Сучасною тенденцією в управлінні виробництвом є розуміння того, що основою підвищення продуктивності праці має стати ефективне та раціональне використання трудового потенціалу. Психологія управління, вивчаючи ціннісно-мотиваційну сферу, вміння, знання, трудові навички співробітників, достатню увагу приділяє такому ресурсу, як психологічне благополуччя. Наявність психологічного благополуччя молоді є важливим етапом у житті, який закладає міцний фундамент для майбутньої особистості, в якому

створюються життєві цілі, цінності, напрям та мета у житті (Berman et al., 2006; Vlynova, Holovkova & Sheviakov, 2018).

Вперше проблему психологічного благополуччя намагались розв'язати американські психологи у кінці 60-х років XX століття – М. Аргайл, Н. Шварц (Зотова, 2017). Американський психолог Н. Бредберн (Шевеленкова, Фесенко, 2005) є засновником вивчення феномену психологічного благополуччя. Він визначив даний феномен як баланс між позитивними та негативними емоціями, які людина накопичує протягом життя.

Подальшому розумінню феномена психологічного благополуччя сприяли роботи Е. Дінера (Diener, Oishi & Lucas, 2015), автор ввів поняття «суб'єктивне благополуччя», яке, на його думку, складається з трьох основних компонентів: задоволення, комплекс приємних емоцій (pleasant affect) та комплекс неприємних емоцій (unpleasant affect). Він вважає, що суб'єктивне благополуччя є лише компонентом психологічного благополуччя, зауважуючи, що для його описання потрібними є додаткові характеристики.

У психології під благополуччям розуміють, з одного боку, міру близькості психологічних механізмів функціонування суб'єкта до оптимального рівня (психологічне благополуччя); з іншого боку – суб'єктивну оцінку міри близькості актуального стану до бажаного (суб'єктивне благополуччя), в якій поєднуються емоційні та раціональні компоненти (Иванова, 2016 : с. 4).

Існує низка досліджень, які свідчать про наявність позитивних кореляційних взаємозв'язків між психологічним та суб'єктивним благополуччям, що говорить про те, що дані поняття є тісно взаємопов'язаними (Busseri, & Sadava, 2011). Проте, на даний момент у зарубіжній психології переважає кількість досліджень, які стосуються конкретно феномена суб'єктивного благополуччя (Howell, Kern & Lyubomirsky, 2007).

На думку Р. М. Шаміонова, конструкт «психологічне благополуччя» відображає власне ставлення людини до своєї особистості, життя та процесів, що мають важливе значення з погляду засвоєних нормативних уявлень про

зовнішнє та внутрішнє середовище. Автор виокремив такі основні структурні компоненти благополуччя – це різні види задоволеності. При цьому, задоволеність розуміється як складне, динамічне соціально-психологічне утворення, що ґрунтується на інтеграції когнітивних та емоційно-вольових процесів, характеризується суб'єктивним емоційно-оцінним ставленням (до себе, до життя, до оточення, до праці), має спонукальну силу, сприяє дії, пошуку, управлінню зовнішніми та внутрішніми об'єктами. До структуроутворюючих чинників задоволеності, а тому, і психологічного благополуччя, належать мотиваційні, змістовні, гігієнічні, когнітивні, емоційні (Шамионов, 2004).

Р. М. Шаміонов підкреслює, що благополуччя особистості виконує декілька функцій: 1) регуляторна (адаптація) – дозволяє регулювати внутрішнє само ставлення, самопочуття, взаємовідносини з оточуючим світом; 2) управління когнітивними процесами – забезпечує адаптацію та інтеграцію особистості у суспільстві; 3) «поведінкова» – дозволяє обирати стратегії поведінки та спрямованість особистості; 4) розвиток – забезпечує творчий рух, як для саморозвитку, так і для забезпечення зовнішніх умов для задоволення вищих потреб та приведення всієї системи до рівноваги (Шамионов, 2004).

В. В. Балахтар вивчала особливості професійного становлення особистості фахівців з соціальної роботи залежно від психологічного благополуччя; виявила високі показники позитивних відносин з оточуючими, що, як підкреслює автор, є важливим для професійної діяльності цих фахівців, а також бажання проявляти турботу та емпатію до інших людей. Проте, В. В. Балахтар констатує, що показники психологічного благополуччя саме у фахівців соціальної роботи є низькими, оскільки «цей вид професійної діяльності відрізняється від інших професій багатofункціональністю соціальної роботи, широким функціонально-рольовим репертуаром працівника, що робить їх уразливими, може спричинювати появу значних психологічних проблем, психоемоційних навантажень тощо» (Балахтар, 2018, с.18).

А. В. Шамне досліджувала суб'єктивне благополуччя як компонент психосоціального розвитку різних вікових, гендерних та соціальних груп сучасної молоді України за допомогою авторського психометрично адаптованого опитувальника «Суб'єктивне благополуччя». Науковець зазначає, що «феномен суб'єктивного благополуччя у підлітково-юнацькому віці є інтегральним соціально-психологічним утворенням, що включає позитивне ставлення особистості до свого життя, світу, людей та себе та є засобом ефективної соціальної адаптації в системі «особистість-соціум». Суб'єктивне благополуччя є складно детермінованим утворенням, рівень якого зумовлений віковими, індивідуальними та найбільшою мірою соціальними чинниками» (Шамне, 2014).

Н. В. Волинець за результатами емпіричного дослідження виявила, що особистісне психологічне благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України є «складним комплексним психологічним утворенням, що містить структурні компоненти особистісної здійсненності, професійної компетентності та самореалізації, особистісної самоефективності, особистісної гармонії, професійно-організаційної мотивації та професійного розвитку й досягнень» (Волинець, 2018).

О. С. Ковальчук, О. В. Канциренко вивчали особливості взаємозв'язку соціальної відповідальності як цінності із психологічним благополуччям української молоді в контексті розгляду молоді як майбутніх працівників організації. Довели «наявність позитивних взаємозв'язків з такими чинниками психологічного благополуччя: особистісним зростанням, позитивними стосунками з іншими, метою у житті; визначили, що соціальна відповідальність співвідноситься з такими цінностями, як доброзичливість, турбота, толерантність» (Ковальчук, Канциренко, 2016 : с. 37).

Для співробітників організації цікавим є дослідження, що стосуються взаємозв'язку суб'єктивного благополуччя та доходу. Емпіричні дані, як правило, показують помірну кореляцію між цими показниками. В роботах М. Люмана, У. Шиммака та М. Ейда вивчались стабільні та змінні чинники, що

визначають відношення між афективним благополуччям та доходом, та між когнітивним благополуччям та доходом. Результати показали, що, по-перше, взаємозв'язок може бути лінійним, тобто багаті люди, як правило, є більш благополучними, а по-друге, що значний розкид індивідуальних відмінностей у показниках благополуччя та доходу може суттєво змінювати цю лінійність зв'язку (Luhmann, Hofman, Eid & Lucas, 2012). Серед причин було названо такі: високий дохід свідчить про задоволеність базових потреб, потреб у прийнятті та повазі, високий дохід є свідченням досягнення цілей та ін. Згідно з отриманими результатами, дохід є сильним предиктором оцінки життя (когнітивне благополуччя), але значно менше прогнозує позитивні та негативні почуття (афективне благополуччя).

Проаналізуємо результати досліджень зв'язку суб'єктивного благополуччя та адаптації до життєвих подій. У повсякденному житті більшість людей вважає, що основні події життя, наприклад, шлюб або втрата роботи, значною мірою впливають на психологічне благополуччя. Однак, дослідники не знаходять прямого підтвердження такому положенню (Howell, Kern & Lyubomirsky, 2007). На думку цих науковців, весілля або розлучення, нова робота або звільнення, жодна з цих подій не має суттєво впливати на рівень суб'єктивного благополуччя, оскільки люди неминуче адаптуються до будь-яких життєвих змін. З'ясовано особливості впливу психологічного благополуччя та психологічної безпеки соціального середовища на прояви мотивації досягнення у юних спортсменів (Blynova, Kruglov, Semenov, Los, & Popovych, 2020).

І. А. Петрова, О. Н. Демін вивчали вплив організаційних змін на психологічне благополуччя та долаючу поведінку особистості та довели в емпіричному дослідженні, що накопичене психологічне благополуччя пом'якшує негативні ефекти від перебування в невизначеній, складній життєвій ситуації, пов'язаної з роботою в організації, та активізує конструктивні форми долаючої поведінки (Петрова, Демин, 2009).

Отже, гіпотезою нашого дослідження є припущення про те, що краща адаптованість співробітника в організації сприяє підвищенню рівня його психологічного благополуччя.

Методологія та методи.

Для цілей нашого дослідження цікавим є науковий підхід Т. В. Данильченко, яка запропонувала цілісну соціально-психологічну концепцію суб'єктивного соціального благополуччя (Данильченко, 2016). Суб'єктивне соціальне благополуччя розглядається науковцем як інтегральне соціально-психологічне утворення, що відображає суб'єктивну оцінку (позитивне переживання) успішності функціонування індивіда в соціальному середовищі. Суб'єктивне соціальне благополуччя, на думку дослідниці, залежить від задоволення соціальних потреб; вона поділяє соціальні потреби на три групи: потреби в соціальній залученості (внутрішня – прив'язаність, відчуття «свого місця», прийняття, любов, зовнішня – приналежність, інтеграція, вплив), соціальному схваленні (внутрішня – компетентність, цінність, довіра, зовнішня – повага, статус, визнання, солідарність, корисність) та соціальній підтримці (внутрішня – розуміння, співпереживання, зовнішня – турбота, фізичний контакт, допомога) (Данильченко, 2016).

Т. В. Данильченко виділяє два основні виміри суб'єктивного соціального благополуччя: 1) задоволеність соціальних потреб, від чого буде залежати оцінка соціальних відносин різного рівня; 2) соціальна зв'язність (міра «зануреності» в соціальне функціонування, протилежність автономії), де виділяємо когнітивний компонент (уявлення про бажаний соціальний стан) та поведінковий компонент (виконання соціальних ролей та індивідуальна активність). Важливо те, що дана система є динамічною, тому обов'язково враховувати реакцію особистості на зміни ситуації та її прагнення зберегти чи змінити соціальну ситуацію (Данильченко, 2017).

В емпіричному дослідженні нами застосовано методику «Опитувальник параметрів суб'єктивного соціального благополуччя» Т. В. Данильченко, що дозволив проаналізувати провідні соціальні потреби: соціальне прийняття,

соціальне схвалення, соціальну помітність. За інструкцією, досліджуваним слід оцінити своє соціальне життя за останні три місяці: «Для відображення Вашої відповіді, оберіть один з семи варіантів оцінок, що Вам підходить: 1 – абсолютно не згоден; 2 – не згоден; 3 – швидше не згоден; 4 – щось посередині; 5 – швидше згоден; 6 – згоден, 7 – абсолютно згоден. Обраний Вами варіант відповіді позначте в бланку у відповідній клітинці. Будь ласка, не залишайте жодну позицію непозначеною».

Дослідження проведено на базі приватного підприємства, співробітники якого займаються юридичною та податковою діяльністю, у дослідженні взяли участь 2 групи співробітників: 1 група (молоді працівники) – особи, які мають стаж роботи від 1 до 5 років у кількості 37 осіб; 2 група – особи, які мають стаж роботи від 7 до 10 років. Статевий склад обох вибірок є однорідним: у групі 1 – 40,5% жінки, 59,5% чоловіки; у групі 2 – 46,15% жінки, 53,85% чоловіки.

Первинні дані за шкалами методики «Опитувальник суб'єктивного соціального благополуччя» представлено у таблиці 1.

Таблиця 1

Середньоарифметичні значення та середньоквадратичні відхилення за шкалами методики «Опитувальник суб'єктивного соціального благополуччя»

(Т. В. Данильченко)

Назва шкали	Група 1 (n ₁ =37)		Група 2 (n ₁ =39)	
	М	SD	М	SD
Соціальна помітність	40,86	5,31	43,15	4,86
Соціальна дистантність	23,67	3,12	24,09	2,91
Емоційне прийняття	38,19	4,56	37,16	3,05
Соціальне схвалення	34,53	3,21	35,24	3,47
Соціальні переконання	18,34	2,23	15,97	1,76

Note. M – arithmetic mean; SD – mean square deviation.

Порівнюючи отримані результати з тестовими нормами за методикою, можна зробити висновок, що середньогруповий показник «Соціальна помітність» є вищим в групі 2, тобто у більш досвідчених співпрацівників (M = 43.15; SD = 4.86) на відміну від працюючої молоді (M = 40.86; SD = 5.31).

Шкала «Соціальна дистантність» показує майже однаковий рівень у двох досліджуваних підвибірках: у групі 1 (M = 23.67; SD = 3.12); у групі 2

($M = 24.09$; $SD = 2.91$), на нашу думку, якщо у більш досвідчених працівників це є, скоріше, проявом зрілої особистісної та професійної автономії, то у молодих співробітників може виявлятися відчуження та соціальне дистанціювання внаслідок процесу адаптації, яка ще триває. За шкалою «Емоційне прийняття» також відмінностей за середніми показниками між двома групами не виявлено: група 1 ($M = 38.19$; $SD = 4.56$); група 2 ($M = 37.16$; $SD = 3.05$). За показником «Соціальні переконання» середньогруповий показник молодих працівників ($M = 18.34$; $SD = 2.23$); трохи перевищує показник групи 2 ($M = 15.97$; $SD = 1.76$).

Порівняльний аналіз між дослідницькими групами співробітників за показниками виразності суб'єктивного соціального благополуччя проведено за допомогою критерію кутового перетворення Фішера. Результати представлено у таблиці 2. Для проведення порівняльного аналізу взято відсоток осіб з кожної групи, які мають високий рівень прояву відповідного показника.

Таблиця 2

Порівняльна таблиця за показниками суб'єктивного соціального благополуччя між групами співробітників з різним стажем

Назва шкали	Група 1 ($n_1=37$)	Група 2 ($n_1=39$)	Критерій Фішера	Рівень значущості
Соціальна помітність	24,3%	43,6%	1,83	$p \leq 0.05$
Соціальна дистантність	18,9%	35,9%	1,71	$p \leq 0.05$
Емоційне прийняття	32,4%	28,2%	–	–
Соціальне схвалення	29,7%	12,8%	1,87	$p \leq 0.05$
Соціальні переконання	37,8%	20,5%	1,70	$p \leq 0.05$

Виявлено відмінності між групою 1 та групою 2 за деякими параметрами. На наш погляд, логічними є відмінності за показником суб'єктивного соціального благополуччя «Соціальна помітність» ($\varphi_{\text{емп.}} = 1.83$; $p \leq 0.05$). Цей показник є вищим в групі осіб з більшим стажем роботи в організації та відображає оцінку соціальної значущості особистості, тобто пов'язаний із посадою, із соціальним статусом людини в суспільстві та в організації. Вважаємо, що цей параметр свідчить про більш високий рівень адаптованості

людини в організації, характеризує людину, яка активно впливає на процеси, що відбуваються на підприємстві, визнається як соціально успішна людина.

Цікаво, що за шкалою «Соціальна дистантність» також група 2, тобто більш досвідчені співробітники, переважають молодих працівників ($\varphi_{\text{емп.}} = 1.71$; $p \leq 0.05$). Проте, мабуть, у даному випадку це свідчить скоріше про набуту, усвідомлену автономність, про наявність особистісної та професійної зрілості, про самодостатність, а не про негативні стани відчуженості та негативні соціальні відносини.

За шкалою «Емоційне прийняття» не виявлено відмінностей між досліджуваними групами. Враховуючи, що майже третина досліджуваних з кожної із груп (32,4% та 28,2% відповідно) має високий рівень за показником «Емоційне прийняття», можна стверджувати про задоволеність стосунками, наявність підтримки та визнання близькими людьми.

Виявлено відмінності між групами за параметром «Соціальне схвалення» ($\varphi_{\text{емп.}} = 1.87$; $p \leq 0.05$), причому більш високий показник у групі молодих працівників, тобто продуктивність та ефективність функціонування в соціумі оцінюється з орієнтацією на думку інших значущих осіб – колег, керівництва, близьких осіб.

Також підтверджено значущі відмінності між молодими співпрацівниками та тими, хто має більш великий стаж роботи, за шкалою «Соціальні переконання» ($\varphi_{\text{емп.}} = 1.70$; $p \leq 0.05$). Ця шкала свідчить про наявність позитивної думки, позитивних соціальних уявлень про інших людей, а саме, їхню довіру, доброту, чесність. Цей показник є вищим в групі працюючої молоді, тому вважаємо, що життєвий досвід, можливо, не завжди позитивний, змушує більш досвідчених осіб корегувати свої соціальні уявлення про інших осіб.

Висновки.

1) Психологічне благополуччя розуміється як позитивний емоційний стан задоволеності своїм життям, навколишнім світом, собою у цьому світі, тобто, для конкретної людини особисте благополуччя або неблагополуччя є

результатом власних оцінок життя. Благополуччя залежить від існування ясних цілей, а також можливостей їх здійснення, а також від реалізації планів поведінки та діяльності. Стан благополуччя створює сприятливі позитивні міжособистісні відносини, можливість спілкуватися, отримувати позитивні емоції, задовольняти потребу людини у цьому.

2) Виявлено відмінності у проявах показників суб'єктивного соціального благополуччя між групою молодих працівників в організації, які перебувають у процесі трудової адаптації, та більш досвідченими співробітниками, які мають більший стаж роботи: соціальна помітність, соціальна дистантність, соціальне схвалення, соціальні переконання ($p \leq 0.05$), тобто молоді співробітники вважають недостатньою свою соціальну значущість, соціальний престиж та авторитетність з погляду інших осіб; вони відчують іноді соціальну ізоляваність, відчуженість, незадоволеність соціальними стосунками; працююча молодь в оцінках своїх особистісних та професійних якостей переважно орієнтується на сторонні думки колег, керівництва, водночас, має позитивні уявлення про якості, чесноти інших осіб та справедливість та позитивність світу.

Отримані дані є корисними для роботи з адаптації молодих працівників в організації. Перспективами подальшого дослідження є визначення особистісних та соціальних чинників, які сприяють кращій адаптації молодих співробітників в організації.

Література:

1. Балахтар, В. В. Особливості професійного становлення особистості фахівця з соціальної роботи залежно від психологічного благополуччя [Електронний ресурс] *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2018. № 3(1). С. 17–25. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tippp_2018_3\(1\)_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tippp_2018_3(1)_5)
2. Волинець, Н. В. Емпірична модель особистісного психологічного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України [Електронний ресурс]. *Вісник Національної академії Державної прикордонної*

служби України. Серія : Психологія. 2018. Вип. 2. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadpn_2018_2_5

3. Данильченко, Т. В. Суб'єктивне соціальне благополуччя: психологічний вимір : монографія; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Чернігів : Десна Поліграф, 2016. 543 с.

4. Данильченко, Т. В. Психологічна структура соціального благополуччя та неблагополуччя [Електронний ресурс]. *Український психологічний журнал*. 2017. № 2. С. 7–22. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ukpsj_2017_2_3

5. Зотова, О. Ю. Психологическое благополучие личности : монографія. Екатеринбург : Гуманитарный университет, 2017. 312 с.

6. Иванова, Т. Ю. Функциональная роль личностных ресурсов в обеспечении психологического благополучия : автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2016. 38 с.

7. Ковальчук, О. С., Канциренко О.В. Взаємозв'язок соціальної відповідальності як цінності з психологічним благополуччям української молоді [Електронний ресурс]. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2016. № 1. С. 37–44. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ophep_2016_1_6

8. Петрова, И. А., Демин А.Н. Влияние организационных изменений на психологическое благополучие и совладающее поведение личности. *Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология*. 2009. № 2. С. 215–219.

9. Шамионов, Р. М. Психология субъективного благополучия личности. Саратов, 2004. 180 с.

10. Шамне, А. В. Суб'єктивне благополуччя як компонент психосоціального розвитку різних вікових, гендерних та соціальних груп сучасної молоді України. *Технології розвитку інтелекту*. 2014. Т. 1, № 7. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/tri_2014_1_7_5

11. Шевеленкова, Т. Д., Фесенко, П. П. Психологическое благополучие личности (обзор основных концепций и методика исследования). *Психологическая диагностика*. 2005. № 3. С. 95–129.

12. Berman S. L., Weems C.F., Stickle T. R. Existential anxiety in adolescents. Prevalence, structure, association with psychological symptoms and identity. *Journal Youth Adol.* 2006. Vol. 35(3). Pp. 303–310.
13. Blynova O. Y., Holovkova L. S., Sheviakov O. V. Philosophical and sociocultural dimensions of personality psychological security. *Anthropological Measurements of Philosophical Research.* 2018. № 14. Pp. 73–83.
14. Blynova, O., Kruglov, K., Semenov, O., Los, O., Popovych, I. (2020) Psychological safety of the learning environment in sports school as a factor of achievement motivation development in young athletes. *Journal of Physical Education and Sport (JPES)*, 2020. Vol. 20(1), Art 2, pp. 14–23. DOI:10.7752/jpes.2020.01002
15. Busseri, M. A., Sadava S. W. A review of the tripartite structure of subjective well-being: Implications for conceptualization, operationalization, analysis, and synthesis. *Personality and Social Psychology Review.* 2011. Vol. 15(3). Pp. 290–314.
16. Diener E., Oishi S., Lucas R. E. National accounts of subjective well-being. *American Psychologist.* 2015. Vol. 70. Pp. 234–242.
17. Howell, R. T., Kern, M. L., Lyubomirsky, S. Health benefits: Metaanalytically determining the impact of well-being on objective health outcomes. *Health Psychology Review.* 2007. Vol. 1. Pp. 83–136.
18. Luhmann, M., Hofman, W., Eid, M., Lucas, R.E. Subjective Well-Being and Adaptation to Life Events: A Meta-Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology.* 2012. Vol. 102(3). Pp. 592–615.

References

1. Balakhtar, V. V. (2018) Osoblyvosti profesiinoho stanovlennia osobystosti fakhivtsia z sotsialnoi roboty zalezno vid psykholohichnoho blahopoluchchia [Features of professional development of the personality of a specialist in social work depending on psychological well-being]. *Teoretychni i prykladni problemy*

- psykholohii – Theoretical and applied problems of psychology*, 3(1). 17–25. [in Ukrainian]
2. Volynets, N. V. (2018) Empirychna model osobystisnoho psykholohichnoho blahopoluchchia personalu Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy [An empirical model of personal psychological well-being of the staff of the State Border Guard Service of Ukraine]. *Visnyk Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy. Seriiia : Psykholohiia – Bulletin of the National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine. Series: Psychology*, 2. [in Ukrainian]
 3. Danylchenko, T. V. (2016) Subiektyvne sotsialne blahopoluchchia: psykholohichni vymir : monohrafiia; Kyiv. nats. un-t im. Tarasa Shevchenka. [Subjective social well-being: psychological dimension: monograph; Taras Shevchenko National University of Kyiv]. Chernihiv : Desna Polihraf [in Ukrainian]
 4. Danylchenko, T. V. (2017) Psykholohichna struktura sotsialnoho blahopoluchchia ta neblahopoluchchia [Psychological structure of social well-being and unhappiness]. *Ukrainskyi psykholohichniy zhurnal – Ukrainian psychological journal*, 2. 7–22. http://nbuv.gov.ua/UJRN/ukpsj_2017_2_3 [in Ukrainian]
 5. Zotova, O. Yu. (2017) Psihologicheskoe blagopoluchie lichnosti : monografiya. [Psychological well-being of the individual: monograph]. Ekaterinburg : Gumanitarnyj universitet. [in Russian]
 6. Ivanova, T. Yu. Funkcional'naya rol' lichnostnyh resursov v obespechenii psihologicheskogo blagopoluchiya : avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk [The functional role of personal resources in ensuring psychological well-being: author. dis. ... Cand. psychol. sciences]. Moscow. [in Russian]
 7. Kovalchuk, O. S., Kantsyrenko O. V. Vzaiemozviazok sotsialnoi vidpovidalnosti yak tsinnosti z psykholohichnym blahopoluchchiam ukrainskoi molodi [The relationship of social responsibility as a value with the psychological well-being of Ukrainian youth]. *Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia – Organizational psychology. Economic psychology*, 1. 37–44. [in Ukrainian]
 8. Petrova, I. A., Demin A. N. (2009) Vliyanie organizacionnyh izmenenij na psihologicheskoe blagopoluchie i sovladayushchee povedenie lichnosti [The impact

- of organizational change on psychological well-being and coping behavior of the individual]. *Vestnik Adygejskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 3: Pedagogika i psihologiya – Bulletin of the Adyghe State University. Series 3: Pedagogy and Psychology*, 2. 215–219. [in Russian]
9. Shamionov, R. M. (2004) Psihologiya sub"ektivnogo blagopoluchiya lichnosti. Saratov [in Russian]
10. Shamne, A. V. (2014) Subiektyvne blahopoluchchia yak komponent psykhosotsialnoho rozvytku riznykh vikovykh, hendernykh ta sotsialnykh hrup suchasnoi molodi Ukrainy [Subjective well-being as a component of psychosocial development of different age, gender and social groups of modern youth of Ukraine]. *Tekhnolohii rozvytku intelektu – Technologies of intelligence development*, 1(7). http://nbuv.gov.ua/UJRN/tri_2014_1_7_5 [in Ukrainian]
11. Shevelenkova, T. D., Fesenko, P. P. (2005) Psihologicheskoe blagopoluchie lichnosti (obzor osnovnykh koncepcij i metodika issledovaniya) [Psychological well-being of the individual (an overview of the main concepts and research methodology)]. *Psihologicheskaya diagnostika – Psychological diagnostics*, 3. 95–129. [in Russian]
12. Berman S. L., Weems, C. F., Stickle, T. R. (2006). Existential anxiety in adolescents. Prevalence, structure, association with psychological symptoms and identity. *Journal Youth Adol*, 35 (3), 303–310.
13. Blynova O. Y., Holovkova L. S. & Sheviakov O. V. (2018) Philosophical and sociocultural dimensions of personality psychological security. *Anthropological Measurements of Philosophical Research*, 14. 73–83.
14. Blynova, O., Kruglov, K., Semenov, O., Los, O. & Popovych, I. (2020) Psychological safety of the learning environment in sports school as a factor of achievement motivation development in young athletes. *Journal of Physical Education and Sport (JPES)*, 20(1), Art 2, 14–23. DOI:10.7752/jpes.2020.01002
15. Busseri, M. A., Sadava, S. W. (2011) A review of the tripartite structure of subjective well-being: Implications for conceptualization, operationalization, analysis, and synthesis. *Personality and Social Psychology Review*, 15(3). 290–314.

16. Diener, E., Oishi, S., Lucas, R. E. (2015). National accounts of subjective well-being. *American Psychologist*, 70. 234–242.
17. Howell, R. T., Kern, M. L., Lyubomirsky, S. (2007) Health benefits: Metaanalytically determining the impact of well-being on objective health outcomes. *Health Psychology Review*, 1. 83–136.
18. Luhmann, M., Hofman, W., Eid, M., Lucas, R. E. (2012) Subjective Well-Being and Adaptation to Life Events: A Meta-Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(3). 592–615.