

УДК 159.923.2:330.33.01

DOI <https://doi.org/10.32782/2707-0409.2024.1.28>

Чернявська Т. П.

професор, доктор психологічних наук,
професор кафедри диференціальної і спеціальної психології
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова
e-mail: astr1@ukr.net
ORCID ID: 0000-0002-8629-1042

ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ЯК ПРЕДИКТОР ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ

У статті наведено результати теоретичного дослідження проблеми емоційного благополуччя як предиктора успішності професійної діяльності. Показано, що емоційний інтелект, стресостійкість і життєстійкість та психосоціальні аспекти – це ключові чинники, які сприяють покращенню психологічного благополуччя людини і, у свою чергу, її успішності в роботі, у професійній діяльності.

Мета статті полягає в дослідженні проблеми психологічного благополуччя як предиктора професійної успішності.

Дослідження цієї проблеми може висвітлити ключові аспекти, які допоможуть розробити ефективні підходи до формування та розвитку емоційного інтелекту, стресостійкості, життєстійкості, ефективної психосоціальної взаємодії та підвищення загальної задоволеності працівників своєю роботою, що може позитивно вплинути на професійні досягнення, результативність і ефективність організації загалом.

На підставі вищевикладеного матеріалу робимо висновок, що психологічне благополуччя має значний вплив на багато аспектів професійної діяльності людини. Результати дослідження дозволяють виявити ключові механізми, що лежать в основі професійної успішності.

Ключові слова: психологічне благополуччя, предиктор, професійна успішність, професійна діяльність, особистість.

Постановка проблеми. Психологічне благополуччя, як ключовий аспект психічного стану особистості, привернуло неабияку увагу дослідників і практиків у сучасному суспільстві. Однією з актуальних тем є вивчення взаємозв'язку між психологічним благополуччям і професійною успішністю. Дослідження в цьому напрямі може розкрити важливі аспекти, які впливають на те, як особистість узгоджує, упорядковує, регулює своє емоційне та психічне становище в контексті професійної діяльності.

Одним із ключових аспектів є розуміння взаємозв'язку між психічною стійкістю, внутрішньою гармонією та досягненнями у сфері кар'єрного зростання. Особистості з високим рівнем психологічного благополуччя можуть мати кращу здатність пристосовуватися до стресових ситуацій, що є невід'ємною частиною будь-якої професійної діяльності. Це, у свою чергу, сприяє покращенню якості праці та підвищенню продуктивності.

Психологічне благополуччя також пов'язане з аспектами міжособистісних відносин на роботі, колективною ефективністю та лідерськими якостями. Індивіди з вираженим внутрішнім комфортом і позитивним емоційним тлом зазвичай схильні до командної взаємодії, що сприяє формуванню позитивного робочого середовища.

Психологічне благополуччя у професійній діяльності дозволяє фахівцям досягати ефективності й успішності у професійній сфері, а також дозволяє їм уникати психоемоційних розладів, зберігати психічне здоров'я [2].

Успішна професійна кар'єра також пов'язана зі здатністю управління стресом і підтриманням психічного здоров'я. Отже, розуміння та підтримка психологічного благополуччя можуть стати предиктором професійного успіху

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останніми роками низка науковців активно досліджують вплив психологічного благополуччя на успішність у різних галузях професійної діяльності.

Основні аспекти, що привертають увагу вчених, включають дослідження проблем визначення та структури психологічного благополуччя (Е. Diener і М. Seligman (2002, 2004 pp.); R. Ryan і Е. Deci (2001 p.); С. Ryff (1989 p.)) [7; 6; 11; 12]; взаємозв'язку між емоційним інтелектом (Д. Гоулман (2021 p.), R. Bar-On (1997 p.)) [1; 3], життєстійкістю (S. Maddi (2004 p.), С. Maslach та співавтори (2001 p.), Т.П. Чернявська (2022 p.)) [2], психосоціальними аспектами (R. Boyatzis (2007 p.); Е. Diener і М. Seligman (2004 p.); С. Maslach (2001 p.); S. Taylor (2011 p.)) [4; 6; 10; 15] та прогнозуванням успішності, продуктивності й ефективності професійної діяльності.

Проблеми визначення поняття «психологічне благополуччя» та розроблення його структури, діагностичного інструментарію для його вимірювання досліджувалися численними вченими в галузі психології.

С. Ryff зробила значний внесок у вивчення благополуччя своєю роботою над шкалами благополуччя. Ці шкали є широко використовуваним показником психологічного благополуччя. За шкалами С. Ryff психологічне благополуччя складається із шести основних вимірів, як-от: самосприйняття, позитивні стосунки з іншими, автономія, володіння навколишнім середовищем, мета життя й особистісне зростання. Дослідження С. Ryff показало, що працівники з вищим рівнем психологічного благополуччя з більшою ймовірністю будуть залучені до своєї роботи, отримують більше задоволення від роботи та менш схильні відчувати вигорання [12].

R. Ryan і Е. Deci розробили теорію самовизначення (SDT) мотивації, яка кинула виклик панівному переконанню, що найкращий спосіб змусити людей виконувати завдання – це підкріпити їхню поведінку винагородами. Теорія SDT стверджує, що люди внутрішньо мотивовані виконувати завдання, які вони вважають цікавими, приємними або які приносять задоволення. Ця теорія виділяє три вроджені психологічні потреби – компетентність, автономію та взаємозв'язок,

які, коли вони задоволені, приводять до посилення самомотивації та психічного здоров'я. Коли ці потреби не задоволені, вони призводять до зниження мотивації та суб'єктивного переживання благополуччя [11].

М. Seligman – один із засновників позитивної психології, галузі дослідження здорових станів людей, як-от благополуччя, щастя, сила характеру й оптимізм. Його дослідження стосуються вивчення чинників, що сприяють благополуччю та розвитку інструментів його вимірювання. М. Seligman підкреслював, що психологічне благополуччя людини на робочому місці відіграє важливу роль. Дослідження вченого показали, що задоволені та щасливі працівники є більш продуктивними, творчими та залученими до своєї роботи. Використовується модель благополуччя М. Seligman PERMA, яка означає позитивні емоції (Positive Emotions), залученість (Engagement), стосунки (Relationships), значення (Meaning) та досягнення (Achievement). Модель спрямована на покращення психологічного благополуччя та продуктивності працівників [14].

Е. Diener і М. Seligman відзначають, що в міру того, як суспільства стають економічно багатшими, суб'єктивні оцінки людей якості свого життя, задоволення від роботи, сприйняття їхнього психологічного благополуччя більше впливають на ефективність і прибутковість професійної діяльності. Дослідження показують, що особи з високим рівнем психологічного благополуччя можуть краще справлятися з викликами професійного оточення та мають більш високу пристосованість до змін [6].

У контексті нашого дослідження цікавим є підхід, який полягає у вивченні впливу емоційного інтелекту на професійний успіх. Учені досліджують, як уміння розпізнавати та керувати власними емоціями, а також взаємодіяти з емоціями інших людей, може впливати на лідерські якості й ефективність професійної діяльності.

Д. Гоулман показав, що емоційний інтелект є ключовим чинником у визначенні успіху на робочому місці. Результати його досліджень мають вплив на професійну діяльність, оскільки свідчить про те, що емоційний інтелект є кращим показником успіху, ніж IQ або технічні знання та навички [1].

Р. Бар-Он розробив модель емоційно-соціального інтелекту (ESI), яка визначає 15 компонентів емоційно-соціального інтелекту, які включають внутрішньоособистісні та міжособистісні навички, здатність до адаптації, управління стресом і загальний настрій. Модель використовується в різних сферах, зокрема в освіті, охороні здоров'я та бізнесі. Дослідження вченого показали, що емоційний інтелект є ключовим чинником у визначенні успіху на робочому місці, тому для роботодавців важливо створити робоче середовище, яке сприяє розвитку емоційного інтелекту та підтримує задоволення психологічних потреб працівників [3].

Інші дослідження зосереджуються на вивченні взаємодії між психічним здоров'ям і стресом на роботі. Учені аналізують, як психологічна стійкість і здат-

ність ефективно долати стреси можуть позитивно впливати на професійну ефективність і загальне самопочуття особистості [2; 9; 10].

Деякі автори акцентують увагу на психосоціальних аспектах, як-от якість міжособистісних відносин у колективі та підтримка від співробітників. Вони досліджують, як взаємодія з колегами та соціальна підтримка можуть впливати на благополуччя та, відповідно, на професійний успіх [4; 6; 10].

Аналіз досліджень свідчить про поширений інтерес до теми та різноманітність підходів у вивченні впливу психологічного благополуччя на професійну успішність.

Мета статті полягає у вивченні проблеми психологічного благополуччя як предиктора професійної успішності.

Виклад основного матеріалу. Вивчення проблеми психологічного благополуччя як предиктора професійної успішності потребує розгляду загальних аспектів психологічного благополуччя та феноменів емоційного інтелекту, стресостійкості та психосоціальних аспектів, що впливають на успішність і ефективність професійної діяльності.

М. Seligman визначає благополуччя як позитивну оцінку людьми свого життя, яке включає позитивні емоції, залучення, задоволення та сенс [14].

С. Ryff і С. Keyes досліджували структуру благополуччя та визначили шість чинників, які сприяють загальному відчуттю благополуччя людини: 1) самоприйняття (позитивне ставлення до себе, яке передбачає прийняття як позитивних, так і негативних якостей); 2) позитивні стосунки з іншими (здатність формувати теплі, задовільні та довірливі стосунки з іншими); 3) автономію (здатність регулювати свою поведінку та робити вибір на основі особистих цінностей та інтересів); 4) екологічну майстерність (здатність ефективно керувати своїм середовищем і контролювати його); 5) мету в житті (відчуття сенсу та напрямку в житті); 6) особистісне зростання (здатність продовжувати зростати та розвиватися як особистість). Учені стверджують, що ці чинники взаємозалежні та разом сприяють загальному самопочуттю та психічному здоров'ю людини [13].

Теорія самодетермінації (SDT) мотивації R. Ryan і Е. Десі має значний вплив на професійну діяльність. Дослідження показали, що коли люди автономно мотивовані внутрішньою мотивацією або добре внутрішньою зовнішньою мотивацією, вони виявляють більший інтерес, хвилювання, життєву силу та впевненість, що приводить до кращої продуктивності, креативності, наполегливості та загального благополуччя. Для роботодавців важливо створити робоче середовище, яке сприяє розвитку внутрішньої мотивації та підтримує задоволення психологічних потреб працівників [11].

Розвиток емоційного інтелекту як складової частини емоційної компетентності суттєво впливає як на покращення психологічного благополуччя, так і на підвищення ефективності професійної діяльності.

Дослідження Д. Гоулмана показали, що емоційний інтелект забезпечує лідерство та професійну успішність у різних галузях діяльності [1].

D. Goleman і С. Cherniss досліджували концепцію емоційного інтелекту (EI) і його вплив на ефективність роботи. Учені визначають, що емоційний інтелект – це набір компетенцій, які дозволяють людям розпізнавати, розуміти та керувати своїми емоціями, а також емоціями інших. Вони розробили засновану на емоційному інтелекті теорію ефективності, яка припускає, що емоційний інтелект є ключовим чинником успіху на робочому місці. Вони вважають, що люди з високим рівнем емоційного інтелекту краще справляються зі стресом, будують позитивні стосунки й ефективніше спілкуються з іншими. За словами дослідників, існує п'ять ключових компонентів емоційного інтелекту: самосвідомість, саморегуляція, мотивація, емпатія та соціальні навички. Учені стверджують, що ці компоненти можна розвивати та вдосконалювати шляхом навчання та практики, що організації можуть отримати користь від формування та розвитку емоційного інтелекту робітників на робочих місцях [8].

R. Boyatzis, D. Goleman і K. Rhee запропонували модель емоційного інтелекту, засновану на компетенціях, які дозволяють людям демонструвати розумне використання своїх емоцій у керуванні собою й ефективній роботі з іншими. Вони визначили чотири кластери компетенцій, які взаємопов'язані та сприяють загальному емоційному інтелекту людини, як-от: 1) самосвідомість (здатність розпізнавати та розуміти власні емоції); 2) соціальна обізнаність (здатність розпізнавати та розуміти емоції інших); 3) самоконтроль (здатність регулювати власні емоції та поведінку); 4) управління стосунками (здатність ефективно керувати стосунками з іншими). Учені стверджують, що ці кластери компетенцій є взаємозалежними та разом сприяють загальному емоційному інтелекту людини. Автори припускають, що ці компетенції можна розвивати та вдосконалювати шляхом навчання, а організації можуть отримувати вигоду від розвитку емоційного інтелекту на робочому місці [5].

Економічні чинники відіграють важливу роль в ухваленні політичних рішень, оскільки передбачається, що гроші збільшують добробут людей. E. Diener і M. Seligman пропонують, щоб добробут оцінювався більш прямо, оскільки між економічними показниками та добробутом існують надзвичайно великі, вимірювані розбіжності. Деякі вчені вважають, що добробут повинен бути кінцевою метою, навколо якої будується економічна, медична та соціальна політика. Автори також розглядають чинники на робочому місці, які впливають на благополуччя робітників, і показують, що благополуччя на роботі, у свою чергу, передбачає позитивну робочу поведінку та, можливо, прибутковість. Благополуччя ж позитивно впливає на взаємини, на психічне здоров'я робітників [6].

С. Maslach із колегами провела широке дослідження проблем визначення професійного вигорання, його прогнозів і вимірювання та задоволеності роботою. Ця робота зосереджена на ролі міжособистісних стосунків на робочому місці та тому, як вони можуть вплинути на здоров'я та благополуччя співробітників. Результати дослідження показали, що професійне вигорання є складним явищем,

на яке впливають різноманітні чинники, зокрема вимоги до роботи, контроль і підтримка співробітників. Учена також розробила інвентаризацію вигорання С. Maslach, найбільш широко використовуваний інструмент для вимірювання професійного вигорання. Це дослідження допомогло підвищити обізнаність про важливість боротьби з вигоранням на робочому місці та привело до розроблення втручання, спрямованого на запобігання вигоранню, його лікування, підвищення здоров'я та благополуччя працівників [10].

Р. Boyatzis проводив лонгітюдні дослідження емоційного інтелекту та лідерства. Його робота показала, що позитивні міжособистісні стосунки на робочому місці можуть привести до кращої продуктивності, стійкого розвитку лідерських якостей і успіху в кар'єрі [4].

С. Taylor проводила дослідження соціальної підтримки та її впливу на здоров'я та благополуччя робітників. Її робота показала, що соціальна підтримка колег і керівників може допомогти зменшити стрес і покращити психологічне благополуччя на робочому місці [15].

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Після оцінювання різних поглядів на благополуччя, на чинники, які на нього впливають та сприяють підвищенню професійної успішності, можна узагальнити такі визначення.

Психологічне благополуччя – це багатовимірна конструкція, яка складається з кількох вимірів, як-от позитивні емоції, залученість, стосунки, сенс, досягнення та життєва сила. Ці параметри взаємозалежні і разом сприяють загальному самопочуттю людини.

Емоційний інтелект (EI) – це набір компетенцій, які дозволяють людям розпізнавати, розуміти та керувати власними емоціями, а також емоціями інших. Встановлено, що EI є ключовим показником успіху на робочому місці, оскільки може допомогти людям подолати стрес, будувати позитивні стосунки й ефективно спілкуватися з іншими.

Стресостійкість є ще одним важливим чинником, який може сприяти психологічному благополуччю людини та професійному успіху. Дослідження показали, що люди, які краще справляються зі стресом, з більшою ймовірністю отримують позитивні результати на робочому місці, як-от більше задоволення від роботи та краща продуктивність.

Психосоціальні аспекти, як-от якість міжособистісних стосунків у колективі, підтримка співробітників, взаємодія з колегами, соціальна підтримка, також можуть мати значний вплив на психологічне благополуччя, отже, і на професійний успіх.

Підсумовуючи теоретичне дослідження, можна сказати, що психологічне благополуччя є важливим предиктором професійної успішності. Емоційний інтелект, стресостійкість і життєстійкість та психосоціальні аспекти – це чинники, які можуть сприяти психологічному благополуччю людини, її успіху на роботі.

Зрештою, дослідження цієї теми може висвітлити ключові аспекти, які допоможуть розробити ефективні підходи до психологічної підготовки та підтримки

працівників у різних сферах діяльності. Аналіз цього питання має потенціал поліпшити організаційні стратегії та підвищити загальний рівень задоволеності працівників, що може позитивно вплинути на професійні досягнення та результативність організації загалом.

Список використаних джерел і літератури

1. Гоулман Д. Емоційний інтелект у бізнесі. Харків : Віват, 2021. 528 с.
2. Чернявська Т.П. Життєстійкість як фактор успішності професійної діяльності. *Габітус*. Одеса, 2022. Вип. 39. С. 84–88.
3. Bar-On R. Emotional Intelligence Inventory (EQ-I): Technical Manual. Toronto, Canada : Multi-Health Systems, 1997. 328 p.
4. Boyatzis R.E. Developing emotional intelligence through coaching for leadership, professional and occupational excellence. *Educating people to be emotionally intelligent* / R. Bar-On et al. (Eds.). Greenwood Publishing Group, 2007. P. 155–168.
5. Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI) / R.E. Boyatzis et al. *Handbook of Emotional Intelligence* / R. Bar-On, D. A. Parker. San Francisco : Jossey Bass, 1999. P. 422–488.
6. Diener E., Seligman M.E.P. Beyond Money: Toward an Economy of Well-Being. *Psychological Science in the Public Interest*. 2004. № 5 (1). P. 1–31.
7. Diener E., Seligman M.E.P. Very happy people. *Psychological Science*. 2002. № 13. P. 80–83.
8. Goleman D., Cherniss C. An EI-based theory of performance (Eds.). *The emotionally intelligent workplace*. San Francisco : Jossey-Bass, 2001. P. 27–44.
9. Maddi S.R. Hardiness: An operationalization of existential courage. *Journal of Humanistic Psychology*. 2004. Vol. 44. № 3. P. 279–298.
10. Job Burnout / C. Maslach et al. *Annual Review of Psychology*. 2001. Vol. 52. P. 397–422.
11. Ryan R., Deci E. On Happiness and Human Potentials : A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Wellbeing. *Annual Review of Psychology*. 2001. Vol. 52. P. 141–166.
12. Ryff C. Happiness is Everything, or is it? Explorations on the Meaning of Psychological Well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1989. Vol. 6 (57). P. 1069–1081.
13. Ryff C., Keyes C. The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995. Vol. 1. P. 719–727.
14. Seligman M.E.P. Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment. New York : Free Press, 2002. 336 p.
15. Taylor S.E. Social support : A review. *The Oxford handbook of health psychology* / H.S. Friedman (Ed.). Oxford University Press, 2011. P. 189–214.

References

1. Goulman, D. (2021). *Emocijnij intelekt u biznesi [Emotional Intelligence in Business]*. Harkiv: Vivat. 528 s. [in Ukrainian].
2. Chernyavs'ka, T.P. (2022). Zhyttiistiikist yak faktor uspishnosti profesiinoi diialnosti [Vitality as a factor in the success of professional activity]. *Habitus*. Vol. 39. Pp. 84–88 [in Ukrainian].
3. Bar-On, R. (1997). Emotional Intelligence Inventory (EQ-I): Technical Manual. Toronto, Canada: Multi-Health Systems. 328 p. [in English].
4. Boyatzis, R.E. (2007). Developing emotional intelligence through coaching for leadership, professional and occupational excellence. In R. Bar-On, J.G. Maree & M.J. Elias (Eds.), *Educating people to be emotionally intelligent*. Greenwood Publishing Group. Pp. 155–168 [in English].

5. Boyatzis, R.E., Goleman, D., Rhee, K. (1999). Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI). *Handbook of Emotional Intelligence*. R. Bar-On and D. A. Parker. San Francisco, Jossey Bass. Pp. 422–488 [in English].
6. Diener, E., & Seligman, M.E.P. (2004). Beyond Money: Toward an Economy of Well-Being. *Psychological Science in the Public Interest*, Vol. 5 (1), pp. 1–31 [in English].
7. Diener, E., Seligman, M.E.P. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, Vol. 13, pp. 80–83 [in English].
8. Goleman, D., & Cherniss, C. (2001). An EI-based theory of performance (Eds.). *The emotionally intelligent workplace*. San Francisco: Jossey-Bass. Pp. 27–44 [in English].
9. Maddi, S.R. (2004). Hardiness: An operationalization of existential courage. *Journal of Humanistic Psychology*. Vol. 44. № 3, pp. 279–298 [in English].
10. Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. Vol. 52. Pp. 397–422 [in English].
11. Ryan, R., & Deci, E. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Wellbeing. *Annual Review of Psychology*, Vol. 52. Pp. 141–166 [in English].
12. Ryff, C. (1989). Happiness is Everything, or is it? Explorations on the Meaning of Psychological Well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 6 (57), pp. 1069–1081 [in English].
13. Ryff, C., & Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 1, pp. 719–727 [in English].
14. Seligman, M.E.P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press. 336 p. [in English].
15. Taylor, S.E. (2011). Social support: A review. In H. S. Friedman (Ed.), *The Oxford handbook of health psychology*. Oxford University Press. Pp. 189–214 [in English].

Chernyavska T. P.

Doctor of Psychological Sciences, Professor,
Professor at the Department of Differential and Special Psychology
Odesa I. I. Mechnikov National University

PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AS A PREDICTOR OF PROFESSIONAL SUCCESS

The article presents the results of a theoretical study of the problem of emotional well-being as a predictor of professional success. It is shown that emotional intelligence, stress resistance and vitality, and psychosocial aspects are key factors that contribute to the improvement of a person's psychological well-being and, in turn, his success in work and professional activity.

The purpose of this article is to investigate the problem of psychological well-being as a predictor of professional success.

The study of this problem can highlight key aspects that will help to develop effective approaches to the formation and development of emotional intelligence, stress resistance, vitality, effective psycho-social interaction and increasing the general satisfaction of employees with their work, which, in turn, can positively affect professional achievements, effectiveness and efficiency of the organization as a whole. Based on the above material, we conclude that psychological well-being has a significant impact on many aspects of a person's professional activity. The results of the study reveal the key mechanisms underlying professional success.

Key words: psychological well-being, predictor, professional success, professional activity, personality.