

аспірант кафедри соціальної психології
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
м. Київ, Україна

ПРОФЕСІЙНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ: ОГЛЯД СУЧАСНИХ ПІДХОДІВ

Незважаючи на те, що феномен «благополуччя», як стан оптимального функціонування людини в контексті його життя та професійної діяльності, - є відносно новим для психологічної науки, саме дослідження благополуччя стали своєрідним трендом ХХ сторіччя.

Визначення благополуччя в професійній сфері залежно від дослідницького підходу мають суттєві відмінності, але загалом під професійним благополуччям розуміють психологічне благополуччя особистості в умовах професійної діяльності (М. Аргайл; Р. М. Шаміонов; Л. В. Куликов; М. Ю. Бояркін, М. L. Schults, К. Рут).

Нині існує різноманіття поглядів на професійне благополуччя, зокрема, воно розглядається як: критерій професійної ідентичності і як характеристика діяльності, яка може свідчити про ступінь її прийнятності з точки зору мотивів і установок особистості (Р. М. Шаміонов); як процес і стан, що інтегрально відображають життєву діяльність суб'єкта, її умови і результати, а також ставлення суб'єкта до результатів діяльності (М. Ю. Бояркін та ін.); як інтегральне утворення, що включає усвідомлення цінності і сенсу професійної діяльності, переживання позитивних емоцій і почуттів, пов'язаних з професією, і відносну відсутність негативних емоцій (Е. В. Бородкіна); як результат спрямованості фахівця на позитивне функціонування в умовах професійної діяльності, досягнутий шляхом саморозвитку особистісних якостей, результатом якого є переживання задоволеності її результатами (С. А. Мінюрова, І. В. Заусенко).

Донині не склалося єдиної думки щодо співвідношення та визначення конструктивів, пов'язаних з професійним благополуччям, таких як: професійне здоров'я, якість робочого життя, задоволеність роботою, професійне благополуччя, благополуччя на роботі тощо.

Так, прихильники напрямку професійного здоров'я приділяють увагу безпеці праці, фізичному здоров'ю та психологічному благополуччю працівників, але благополуччя вивчається в напрямку зменшення негативних психічних станів працівників (L. E. Tetrick and J. M. LaRocco, K. K. Smith, D. S. Kaminstein and R. J. Makadok's; K. Danna and R. W. Griffin; C. P. Parker, B. B. Baltes, S. A. Young, J. W. Huff, R. A. Altmann, H. A. Lacost & J. E. Roberts; В. Л. Паньковець; С. Fritz and S. Sonnentag).

Послідовники теорії задоволеності роботою зосереджені на суб'єктивному сприйманні працівником наявного емоційного стану, пов'язаного з роботою, та когнітивного співвідношення умов праці та особистісних професійних очікувань (С. W. Clegg and T. D. Wall; E. Diener, E. M. Suh, R. E. Lucas, & H. L. Smith; T. A. Wright and R. Storzano), та вважають, що задоволені працівники демонструють вищий рівень продуктивності (A. P. Brief, P. E. Spector). Вони визначають професійне благополуччя як задоволеність чи незадоволеність особистості характеристиками роботи, такими як: оплата праці, можливості просування, робочі завдання, команда тощо (P. C. Smith, L. M. Kendall & C. L. Hulin; E. A. Locke; T. A. Judge & R. Klingler). У межах підходу визначено кілька теорій: Двофакторна теорія (F. Herzberg); Модель характеристик роботи (J. R. Hackman, G. R. Oldham); Теорія афекту (E. A. Locke); Теорія неспівпадіння (E. T. Higgins); Теорія справедливості (R. C. Huseman, J. D. Hatfield & E. W. Mile); Диспозиційний підхід (T. A. Judge, E. A. Locke & C. D. Cathy).

Окремо визначимо підхід Е. Дінера до аналізу суб'єктивного благополуччя на робочому місці. Саме дослідження Е. Дінера та деяких інших учених (J. A. Russell & J. H. Steiger; M. A. Zevon & A. Tellegen; D. Watson & A. Tellegen) стали підґрунтям для виокремлення емоційного благополуччя як одного з важливих компонентів

професійного благополуччя (P. Warr). Ці ідеї набули подальшого розвитку в працях А. В. Bakker та W. В. Schaufeli як «залученість до роботи».

Зустрічаються також багатовимірні підходи, такі як «якість робочого життя» та «професійне благополуччя». Але якщо якість робочого життя поєднує ідеї попередніх підходів професійного здоров'я, афективного та когнітивного благополуччя, а також засереджується на ключових контекстно-організаційних характеристиках (J. R. Hackman, G. R. Oldham; J. C. Taylor; P. H. Mirvis and E. E. Lawler; V. V. Baba and M. Jamal; M. J. Sirgy, D. Efraty, P. Siegel & D. Lee; N. Ellis & A. Pompli; W. В. Schaufeli & А. В. Bakker), то у напрямку професійного благополуччя учені застосовують модернізовані варіанти моделі психологічного благополуччя у контексті професійної діяльності (P. Warr; J. E. Van Horn; T. W. Taris; W. В. Schaufeli; P. J. G. Schreurs; К. Рут).

В останні роки з'являються спроби поєднати різні підходи: модель професійного благополуччя А. Балдчуна, а також модель К. R. Harcom, який поєднав модель психологічного та суб'єктивного благополуччя.

Багато дослідників (K. Danna and R. W. Griffin) вбачають у благополуччі глобальну конструкцію, вільну від контексту роботи. Проте, інші підкреслюють важливість оцінки благополуччя в конкретних умовах праці. Так, J. E. Van Horn, T. W. Taris, W. В. Schaufeli, P. J. G. Schreurs відмітили, що операціоналізація професійного благополуччя в певному контексті дає наявне розуміння того, як структура та зміст соціально-психологічних чинників, пов'язаних з роботою, впливають на нього, і навпаки, як шляхом покращення умов праці впливати на професійне благополуччя.

Сучасні спроби прямого поєднання моделей, похідних від К. Ріфф та Е. Дінера, не можуть вирішити питання відмінності професійних вимог, ієрархії цінностей та інших психологічних особливостей, характерних для представників різних професій, що веде до необхідності для кожної професії розробляти окрему модель професійного благополуччя.

На сьогодні відсутні універсальні динамічні інструменти оцінки рівня професійного благополуччя за характерними для різних професійних груп чинниками, що дають можливість точно відстежити і коригувати умови праці під конкретні професійні очікування.