

УДК 159.923(082) П86

Пахоль Б.Є. Професійне благополуччя в різних концепціях професійної діяльності: підходи до вивчення феномена / Психологія людини: свідомість і реальність: збірник матеріалів VIII Міжнародної науково-практичної конференції (30–31 жовтня 2018 року, Ніжин) / за ред. М. В. Папучі. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2018. С. 208-212.

Пахоль Б. Є.

аспірант кафедри соціальної психології Київського національного університету імені Тараса

Шевченка, м. Київ, Україна

### ПРОФЕСІЙНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ В РІЗНИХ КОНЦЕПЦІЯХ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ФЕНОМЕНА.

**Вступ.** Сьогодні у соціальній психології склалась традиція класифікації різних моделей психологічного благополуччя за критерієм приналежності основного конструкту теорії до того чи іншого філософського фундаменту.

Наприклад за версією К. Ріфф, всі концепції можна поділити на гедоністичні та евдемоністичні, Р. М. Райан та Е. Л. Десі (2000) вважають, що їхня теорія самодетермінації є особливим напрямком, а на думку Е. Познякової (2007) взагалі існує 4 концептуальних підходи: гедоністичний (N. Bradburn, Ed Diner), евдемоністичний (A. S. Waterman), напрям позитивної психології (A. Maslow, C. Rogers, G. Allport, E. Erikson, C. Riff,) та окремо теорія самодетермінації (R. M. Ryan, E. L. Deci).

Однак загальноживаними залишаються тільки два: гедоністичний та евдемоністичний підходи. Та навіть в межах кожного з них існують певні відмінності у розумінні сутності феномену благополуччя.

З диференціацією концепцій професійного благополуччя також є певні проблеми. Так наприклад, сьогодні найбільшого поширення в науковій літературі отримали 4-ри основні підходи: «occupational health», «job satisfaction», «quality of working life» і «occupational well-being», але вони не мають очевидного співвіднесення з філософсько-етичними вченнями стародавніх греків.

Дана робота є спробою дослідити зв'язок різних концепцій професійного благополуччя з філософськими поглядами, що лежать в їх основі.

Знайдені нами істотні відмінності в уявленнях про професійне благополуччя в культурно-історичній перспективі, в зв'язку з концептуальними змінами в уявленнях про професійну діяльність, що відбувалися протягом XVIII - XX століть, надали змогу виділити 5 основних етико-філософських підходів до вивчення професійного благополуччя, таких як: ліберально-капіталістичний, соціально-конфліктологічний, технократичний, екологічний та гуманістичний підходи.

**Ліберально-капіталістичний підхід. Робота, як джерело добробуту та економічної свободи.** Ліберально-капіталістичний підхід до вивчення професійного благополуччя бере свій

початок наприкінці XVIII сторіччя та пов'язан з іменами таких ічених як: Дж. Локк, Т. Гоббс і А. Сміт. Ліберальна економічна теорія Адама Сміта постулювала прагнення кожного індивіда поліпшити своє матеріальне становище та добробут, як основний мотив людських вчинків.

У цей період необхідності в розподілу загального та професійного благополуччя ще не було. Прибуток сам по собі був джерелом добробуту і морального задоволення особистості, основним мотивом і метою її діяльності. В межах капіталістичної моделі малося на увазі, що людина хоче саме грошей, відповідно благополуччя в роботі розглядалося саме як економічне благополуччя. Робота сприймалася, не як праця, в марксистському розумінні цього слова, а як засіб підвищення добробуту та економічної свободи.

У цьому сенсі ні про яку задоволеність працею або трудову гігієну мови ще не було, так само робота не сприймалася як покликання або діяльність яка розкриває потенціал людини, що більше характерно для гуманістичної етики.

Теорії які набули найбільшого поширення в той період передбачали саме економічну стимуляцію активних і підприємливих працівників, оплата яких була відрядною з прив'язкою до фінансового результату.

**Соціально-конфліктологічний підхід. Робота, як праця або вимушена необхідність.** Ідеологами соціально-конфліктологічного підходу стали видатні мислителі 18-19 століть, такі як Ж. Ж. Руссо (1712) і Г. Гегель (1770), Д. Рікардо (1772), К. Маркс (1818), Ф. Енгельс (1820) та багато інших.

**Концепція трудового здоров'я (occupational health).** З соціально-конфліктологічною концепцією праці тісно пов'язана концепція «трудова здоров'я», яка спочатку базувалася на розробці і реалізації санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних нормативів, спрямованих на створення більш сприятливих і безпечних умов праці. Однак, з часом була розширена і на психічне здоров'я співробітників.

В рамках «occupational health» професійна діяльність сприймається як праця в марксистському розумінні цього слова («кожна праця є суспільно-вимушеним працею» Л. Троцький), діяльність вимушена і яка веде до втоми і інших негативних симптомів.

Так, прихильники напрямку професійного здоров'я приділяють основну увагу безпеці праці, фізичному здоров'ю та психологічному благополуччю працівників, але благополуччя вивчається в напрямку зменшення негативних психічних станів працівників, таких як: стрес, тривога, депресія, вигоріння, перевантаження, напруги, стомлювальності тощо. Вони вважають, що зменшення стресу та інших негативних станів працівників матиме позитивний вплив на їх загальне відчуття психологічного благополуччя на роботі (L. E. Tetrick and J. M. LaRocco, 1987; K. K. Smith, D. S. Kaminstein and R. J. Makadok's, 1995; K. Danna and R. W. Griffin, 1999; C. P. Parker, B. B. Baltes, S. A. Young, J. W. Huff, R. A. Altmann, H. A. Lacost & J. E. Roberts, 2003; В. Л. Паньковець, 2004; C. Fritz and S. Sonnentag, 2006). Основним завданням «occupational health» є - поліпшення гігієнічних аспектів праці, профілактика психічного здоров'я: стресу і передчасного вигорання.

**Технократичний підхід. Робота, як засіб задоволення потреб.** Філософські витoki технократичного підходу беруть свій початок в роботах Платона, Ф. Бэкона, Т. Кампанеллы, А. Сен-Симона та М. Вебера. Та пов'язані з іменами видатних вчених, таких як: І. Павлов, З. Фрейд, Джон Б. Уотсон, Б. Ф. Скіннер, а також представниками школи наукового управління (Ф. Тейлор, Френк і Ліліан Гилбрет, Г. Емерсон, Г. Форд, Г. Гантт) та людських відносин (Е. Мейо, К. Арджирис, Р. Лайкерт, Д. Мак-Грегор, Ф. Герцберг).

В межах цього підходу з'явився цілий пласт технократичних психологічних теорій пов'язаних з мотивацією і задоволеністю працівників (job satisfaction): Дво-факторна теорія (F. Herzberg, 1959; 1967); Модель характеристик роботи (J. R. Hackman, G. R. Oldham, 1974; 1980); Теорія афекту (E. A. Locke, 1976); Теорія неспівпадіння (E. T. Higgins, 1987); Теорія справедливості (R. C. Huseman, J. D. Hatfield & E. W. Mile, 1987); Диспозиційний підхід (T. A. Judge, E. A. Locke & C. D. Cathy, 1997) тощо.

Послідовники теорії задоволеності роботою, в основному були засереджені на суб'єктивному сприйманні працівником наявного емоційного стану пов'язаного з роботою (affective job satisfaction) та когнітивного (cognitive job satisfaction) співвідношення умов праці та особистісних професійних очікувань (C. W. Clegg and T. D. Wall 1981; E. Diener, E. M. Suh, R. E. Lucas, & H. L. Smith, 1999; T. A. Wright and R. Cropanzano, 1996, 2000), та вважають, що задоволені працівники демонструють більш високий рівень продуктивності (A. P. Brief, 1998 P. E. Spector, 1997). Вони визначають професійне благополуччя як задоволеність чи не задоволеність особистості характеристиками її роботи, такими як: оплата праці, можливості просування, робочі завдання, команда, тощо (P. C. Smith, L. M. Kendall & C. L. Hulin, 1969; E. A. Locke, 1976; T. A. Judge & R. Klinger, 2008).

Окремо визначемо підхід, який вперше запропонував E. Diener (1984; 1991), а саме суб'єктивне благополуччя на робочому місці (Subjective well-being to the workplace). Саме дослідження E. Дінера та деяких інших вчених (J. A. Russell & J. H. Steiger, 1982; M. A. Zevon & A. Tellegen, 1982; D. Watson & A. Tellegen, 1985) стали підґрунтям для відокремлення емоційного чи афективного благополуччя (affective well-being), як одного з важливих компонентів професійного благополуччя (P. Warr, 1987).

Відомою адаптацією Дінеровського підходу до професійного середовища стала модель «Задоволеність працею» Т. Ю. Іванової, О. І. Рассказова, Е. Н. Осіна (2012). Модель дозволяє простежити задоволеність працівників різними аспектами організації та умов праці.

Незважаючи на багатоконпонентну структуру практично всі технократичні моделі зводяться до когнітивної оцінки різних аспектів своєї професійної діяльності, а по суті до задоволеності організацією і умовами праці.

**Екологічний підхід. Робота - діяльність спрямована на досягнення екологічного благополуччя. Якість життя і професійна затребуваність.** Екологічний підхід передбачає розгляд культури людства в контексті пристосування живих видів до змін біосфери і ландшафту під впливом сонячної активності. В рамках цього підходу людина, його погляди, мотиви і соціальну

поведінку розглядається як форма існування живої матерії (за Вернадським), а суспільство в цілому розглядається як живий організм вплетений в складну систему біологічних, геологічних, атмосферних і інших біосферних процесів.

Філософсько-етичні підстави даного підходу спираються на роботи Ж. Б. Ламарка, К. Е. Ціолковського, А. Л. Чижевського, В. І. Вернадського, Л. Н. Гумилева та інших вчених.

**Професійне благополуччя, як елемент концепції якості життя: теорія балансу різних аспектів життєдіяльності.** Благополуччя, в цьому контексті, розглядається як стан внутрішньої і зовнішньої гармонії (балансу) людини і природи, що досягається через узгодженість життя з макро і мікро процесами що впливають на людину, дотримання балансу між різними аспектами особистого та професійного життя, активну участь в програмах соціальної відповідальності, взаємодопомоги, екологізації виробництва, підтримання здорового способу життя.

Професійне благополуччя в межах екологічного підходу сприймається як один з критеріїв якості професійного життя що виражається в ступені професійної затребуваності людини, його професійної ідентичності та інтегрованості в професійне співтовариство. Професійна затребуваність в цьому контексті розглядається як підтвердження значущості результатів професійної діяльності для інших, як показник оптимальності рівня професійної адаптації.

Якість професійного життя розглядається як наслідок створення екологічних умов праці, збереження зв'язку людини з природою, орієнтацією на використання поновлюваних джерел енергії, підтриманням балансу робота-сім'я, участі в програмах соціальної відповідальності: збереження екології і здоров'я майбутніх поколінь, етичному споживанні.

У цьому контексті основними психологічними методами впливу на професійне благополуччя є підвищення солідарності і внутрішньогрупового довіри в організації, через участь компанії в програмах корпоративних соціальної відповідальності, екологічно спрямованих заходах і підтримку цінностей сталого розвитку.

**Гуманістичний підхід. Робота, як покликання, діяльність, яка розкриває внутрішній потенціал людини.** Ідеологами нового підходу стали представники гуманістичного напрямку в психології, такі як: В. Франкл, А. Маслоу, К. Роджерс, Г. Олпорт, Ш. Бюлер, Р. Мей, С. Джулард, Д. Бьюдженталь, Е. Шостром, Ханс-Вернер Гессманн, Ф. Перлз та інші.

Своїм головним об'єктом вивчення гуманістична психологія обрала особистість людини яка прагнула до саморозкриття свого внутрішнього потенціалу. В якості основних предметів аналізу виступають: вищі смисли, мотиви, цінності, самоактуалізація, творчість, любов, свобода, відповідальність, автономія, психічне здоров'я, міжособистісне спілкування.

**Гуманістичні концепції евдемоніческого благополуччя.** Евдемоністичні ідеї були представлені в концепції К. Роджерса про «повністю функціонуючої особистості», в теорії Е. Еріксона про «особистісної ідентичності» (personalidentity), теорії «особистісної виразності» А. Уотермана, теорії «психологічного благополуччя» К. Ріфф, теорії «аутентичного щастя» М. Селигмана, та теорії потоку М. Чіксенміхая.

Численні дослідження психологічного благополуччя, підтверджують існування таких змінних, як «сенси життя», «особистісне зростання», «зрілість особистості». Навіть «зрілість» в гуманістичній парадигмі є своєрідним синонімом благополуччя і проявляється в наявності у людини певного набору рис або якостей особистості.

Саме такий підхід ліг в основу теорії психологічного благополуччя К. Ріфф, модель соціального благополуччя К. Кейеса та евдемонічну модель самодетермінації Р. Райана і Е. Дісі (2000).

**Гуманістична концепція роботи та професійного благополуччя.** В межах гуманістичних поглядів робота для людини уявляється діяльністю, яка дозволяє розкрити його внутрішній потенціал, покликанням, яке спрямовує людини до досягнення сенсу свого життя, свого призначення.

Але сьогодні дослідження моделей професійного благополуччя найчастіше зводиться лише до застосування моделі психологічного благополуччя К. Ріфф до професійного контексту (P. Warr, 1987, 1994; J. E. Van Horn; T. W. Taris; W. B. Schaufeli; P. J. G. Schreurs, 2004; Monica L. Schultz, 2008, К. Рут, 2016), тому практично всі ці моделі потребують концептуальної доробки.

Гуманістичні принципи дозволяють пов'язувати професійне благополуччя не тільки з задоволеністю **організаційно-контекстними умовами роботи**, що звичайно ж є важливим, але, перш за все, з появою у людини певних **індивідуально-особистісних** (стійких рис особистості) і **індивідуально-професійних** (професійна самоефективність, залученість і затребуваність, професійне визнання, ідентичність і т.п.) якостей.

**Висновки.** Розуміння історичного і філософського контексту виникнення концепцій благополуччя та професійної діяльності, дозволяє більш чітко та аргументовано класифікувати концепції професійного благополуччя, за ознакою філософсько-етичної приналежності.

Більш глибоке розуміння філософсько-історичних витоків кожного з підходів дозволить уникнути більш вузького сприйняття професійного благополуччя та спроб компіляції моделей професійного благополуччя з використанням конструктів що мають принципові філософсько-етичні, а отже і дискурсивні відмінності.