

**Пахоль Б. Е.,**

аспирант, Кафедра социальной психологии,  
факультет психологии, Киевский национальный  
университет имени Тараса Шевченко

E-mail: boris.pakhol@gmail.com

**СТРУКТУРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ:  
ОПРЕДЕЛЕНИЕ ФЕНОМЕНА, ФАКТОРНАЯ СТРУКТУРА И  
ПРЕДИКТОРЫ**

В статье раскрыта структура профессионального благополучия, основанная на данных эмпирического исследования представителей различных профессий.

Интегрируя подходы и компоненты различных моделей, связанных с профессиональным благополучием, представлено более широкое определение данного феномена.

На основании анализа эмпирических показателей, измеряющих индивидуально–профессиональные, индивидуально–личностные и организационно–контекстные факторы, было выделено 2 варианта факторных моделей, дающих наиболее оптимальное соотношение количества предикторов и процента объясненной дисперсии зависимой переменной. На основе предикторов этих двух моделей построена интегральная модель профессионального благополучия, которая объясняет 56% дисперсии зависимой переменной, что является достаточным показателем содержательной адекватности новой теоретической модели.

Исследование позволило говорить о более сложной модели предикторов профессионального благополучия, чем это было описано ранее в научной литературе. Отмечено важнейшее значение факторов «поток в профессиональной деятельности», «удовлетворенность организацией и условиями труда»,

«профессиональная мотивация», «удовлетворенность профессиональным выбором», «удовлетворенность профессиональной жизнью: осмысленность профессиональной деятельности», «оценка профессиональной реализации: мастерство и профессиональная идентичность», как предикторов профессионального благополучия.

Кроме того, показано, что «поток в профессиональной деятельности», является особым мета когнитивным феноменом, не сводимым ни к аффекту, ни к личностным качествам, что существенно отличает модель профессионального благополучия, построенную на эмпирических данных, от моделей эвдемонического и гедонистического благополучия.

Выявлено, что предикторы профессионального благополучия согласованы с различными подходами к изучению профессионального благополучия, что свидетельствует об отсутствии этико–философской зависимости новой модели профессионального благополучия.

**Ключевые слова:** *профессиональное благополучие, поток в профессиональной деятельности, удовлетворенность трудом, профессиональная идентичность, профессиональная мотивация, удовлетворенность профессиональным выбором, удовлетворенность организацией и условиями труда, осмысленность профессиональной деятельности.*

**Вступление.** Несмотря на то, что связь между профессией, здоровьем и эмоциональным состоянием была установлена еще в начале 20–го века в рамках трудотерапии (С. Е. Atwood, 1907, G. E. Barton, 1915; Н. J. Hall, 1905; М. F. Driver, 1968), феномен «профессионального благополучия», как состояния оптимального позитивного функционирования человека в контексте его профессиональной деятельности, является относительно новым для психологической науки, а его изучение – одной из актуальных тем современных психологических исследований.

Сегодня большинство теоретических моделей имеет ряд ограничений, связанных, прежде всего, с узостью определений профессионального

благополучия в связи с различиями в подходах к изучению данного феномена («occupational health», «job satisfaction», «quality of working life», «occupational well-being») и отсутствием психометрической надежности данных (невоспроизводимость большинства авторских факторных моделей).

Так например, сторонники направления «occupational health» рассматривают профессиональное благополучие в направлении уменьшения негативных психических состояний работников (L. E. Tetrick and J. M. LaRocco, 1987; К. К. Smith, D. S. Kaminstein and R. J. Makadok's, 1995; Л. И. Вассерман, 1995; К. Danna and R. W. Griffin, 1999; В. Л. Паньковець, 2004; С. Fritz and S. Sonnentag, 2006), однако уменьшение стресса и выгорания не обязательно приводит к профессиональному благополучию (С. Ryff, 1995).

Последователи теории «job satisfaction» определяют профессиональное благополучие как удовлетворенность личности характеристиками ее работы (F. Herzberg, 1959; 1967; J. R. Hackman, G. R. Oldham, 1974; 1980; E. A. Locke, 1976; E. T. Higgins, 1987; R. C. Huseman, J. D. Hatfield & E. W. Mile, 1987; P. E. Spector, 1997; A. P. Brief, 1998). Однако, чисто ситуационный подход «job satisfaction» не учитывает индивидуально–профессиональные (профессиональная идентичность, востребованность, мотивация) и индивидуально–личностные (оптимизм, локус–контроля, самооффективность) аспекты работников, значимость которых была отмечена представителями эвдемонистического подхода к благополучию (С. Ryff, 1989; R. M. Ryan, E. L. Deci, 2000; W. B. Schaufeli; A. В. Bakker, 2001; Д. А. Леонтьев, 2000; F. Luthans, 2006; Т. В. Данильченко, 2017).

Кроме того, высокая степень абстрактности основных конструкторов теорий (отсутствие эмпирической зависимой переменной) делает невозможным появление надежного и валидного психодиагностического инструментария. Зачастую в исследованиях зависимая переменная носит чисто теоретический (абстрактный) характер, подменяясь измерением какого–либо «общепризнанного» фактора (удовлетворенность работой, баланс аффекта, удовлетворенность жизнью и т.д.).

Так например, в рамках многомерного подхода «occupational well-being», объединившего модернизированные варианты моделей «психологического благополучия» (С. Ryff) и субъективного благополучия (Е. Diener), в контексте профессиональной деятельности (Р. Warr, 1987, 1994; J. E. Van Horn; Т. W. Taris; W. B. Schaufeli; P. J. G. Schreurs, 2004; Kelly R. Harkcom, 2014), зависимая переменная так и не была определена и эмпирически установлена. Точно такая же проблема возникла и в «экологической» модели профессионального благополучия А. Балдчуна (А. Baldschun, 2014), чисто теоретически соединившей в себе разнородные конструкты: affective, social, cognitive, professional, personal and psychosomatic well-being.

Отдельно выделим модель «профессионального благополучия» Е. И. Рут (2016), являющейся адаптацией модели «психологического благополучия» (С. Ryff) для профессионального контекста, которая, несмотря на наличие эмпирической зависимой переменной, дала недостаточный для построения теории профессионального благополучия процент объяснения дисперсии зависимой переменной ( $R^2=0,310$ ).

Все вышесказанное говорит о необходимости и актуальности разработки современной теории профессионального благополучия, сочетающей в себе аспекты различных подходов, основанной на эмпирически полученной зависимой переменной, имеющей оптимальную модель предикторов, имеющих высокий процент объяснения дисперсии профессионального благополучия, а также учитывающей особенности влияния на профессиональное благополучие индивидуально–профессиональных, индивидуально–личностных и организационно–контекстных факторов.

**Целью исследования** является выявление оптимальной модели предикторов профессионального благополучия у представителей различных профессиональных сообществ.

**Изложение основного материала.** В качестве рабочего определения нами выбрано определение профессионального благополучия максимально широко

охватывающее все феномены потенциально схожие в сознании респондентов с профессиональным благополучием: профессиональное благополучие – *интегральный показатель состояния позитивного психологического функционирования человека в профессиональной сфере, связанный с субъективной оценкой различных измерений профессиональной жизни (предикторы профессионального благополучия)*, имеющий многомерную, иерархическую и динамическую, в зависимости от профессионального контекста, структуру предикторов, связанную с влиянием индивидуально–профессиональных, индивидуально–личностных и организационно–контекстных составляющих.

**Метод.** Эмпирическое исследование проводилось в 2018 году в течении 6 месяцев в Украине. В стандартизированном психологическом тестировании приняли участие представители различных профессиональных групп из государственных и частных компаний: всего 440 респондентов (n=213 men [48,4%] vs. n=227 women [51,6%]) различных профессий. Общий стаж профессиональной деятельности которых составил от 2 до 31 года, возраст – от 22 до 50 лет. Статистическая обработка данных производилась с помощью программного комплекса IBM SPSS Statistics 23.

**Дизайн исследования** подразумевал использование следующего психодиагностического инструментария:

- Опросник субъективного экономического благополучия (СЭБ: В. А. Хащенко, 2012);
- Методика оценки профессионального благополучия (МОПБ: Е. И. Рут, 2016);
- Опросник профессионального самоотношения (К. В. Карпинский, 2010);
- Профессиональная востребованность личности (Е. В. Харитонова, 2009);
- Опросник профессиональной мотивации (ОПМ: А. А. Горбунова, Е. Н. Осин, Т. Ю. Иванова (2017));
- Шкала профессиональной вовлеченности (UWES: W. Schaufeli, A. Bakker, 2003) – адаптация Д. А. Кутузовой (2006);
- Шкала удовлетворенности жизнью (SWLS: E. Diener, R. A. Emmons, R. J.

- Larsen, S. Griffin, 1985) – адаптация Д. А. Леонтьев и Е. Н. Осин (2003);
- Опросник субъективного социального благополучия (Т. В. Данильченко, 2017);
  - Диагностика уровня социальной фрустрированности (Л. И. Вассерман, модификация В. В. Бойко, 1995);
  - Диагностика эмоционального интеллекта (Emotional Quotient (EQ), Nicholas Hall, 2007) – опубликовано адаптированную версию Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов (2002);
  - Типы поведения в конфликте (Kenneth W. Thomas & Ralph H. Kilmann, 1974);
  - Тест смысложизненных ориентаций (Д. А. Леонтьев, 2000);
  - Ценностный опросник (ЦО: Ш. Шварц, 2004);
  - Опросник Психологического капитала (PsyCap: F. Luthans, 2004, 2017);
  - Диагностика психодинамических свойств личности (Б. Н. Смирнов) – опубликовано Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов (2002));
  - Диагностика удовлетворенности трудом (Т. Ю. Иванова, Е. И. Рассказова, Е. Н. Осин, 2012);
  - Диагностика психологического климата в малой производственной группе (В. В. Шпалинский, Э. Г. Шелест, 2002).

Кроме этого, создана анкета участника, в которую вошли различные вопросы, связанные с социально–демографическими характеристиками респондентов и прямой вопрос о самооценке текущего уровня профессионального благополучия (потенциальная зависимая переменная исследования).

**Процедура.** Зависимая переменная исследования была получена на основе ответов респондентов на прямой вопрос об уровне их профессионального благополучия. Данный вопрос в исследовании респондентам задавался дважды (со значительным временным интервалом).

Сильная прямая корреляция двух переменных связанных с прямой субъективной оценкой профессионального благополучия ( $r=0,819$ , (2-tailed)  $p<0,01$ ) не только говорит о единстве и устойчивости изучаемого феномена «профессиональное благополучие» в сознании респондентов, но и дало

возможность слить обе переменные в одну и получить более надежную зависимую переменную «Профессиональное благополучие» (PW) для нашего исследования.

Проверка зависимой переменной на нормальность распределения показала, что статистика Колмогорова–Смирнова и Шапиро–Уилка значимы ( $p < 0,001$ ), что в свою очередь, свидетельствует о не нормальности распределения значений зависимой переменной (PW), однако при визуальном изучении распределения выявлена чрезмерная дискретность шкалы (PW) и при уменьшении количества интервалов до 7-ми внешний вид распределения совпадал с нормальным, что дало возможность использовать параметрические методы проверки гипотез.

Корреляционный анализ 520 пунктов с зависимой переменной. В результате корреляционного анализа 520 пунктов с зависимой переменной (PW), был выделен 121 пункт со средней и сильной ( $r > 0,3$ ) и 46 пунктов с относительно сильной ( $r > 0,4$ ) корреляцией с зависимой переменной. Корреляционный анализ между 46–ю и между 121–м пунктом показал неоднородность корреляционных коэффициентов, что указывало на наличие сложной факторной структуры, для обнаружения которой сперва был проведен факторный анализ 46–ти пунктов ( $r > 0,4$ ; двухсторонняя корреляция  $p < 0,01$ ), а затем и 121–го пункта ( $r > 0,3$ ; двухсторонняя корреляция  $p < 0,01$ ).

*Факторный анализ 46 пунктов с  $r > 0,4$ .* Для выделения факторов был использован метод «максимального правдоподобия» с неортогональным вращением «облимин». Количество факторов для выделения определялось в ходе последовательной процедуры. Основываясь на визуальном анализе диаграммы осыпи (на графике собственных значений) 46 переменных, а также опираясь на критерий Кайзера (собственное значение фактора  $> 1$ ), первоначально было принято решение построить 8–ми факторную структуру.

Однако, для поиска оптимальной факторной модели, дающей наибольший процент объясненной дисперсии зависимой переменной ( $R^2$ ), дополнительно были построены регрессионные модели предикторов для различных факторных решений (от 2–х до 8–ми). В результате их сопоставления было установлено, что

6–ти и 7–ми факторные решения имеют наибольший показатели  $R^2$ , однако увеличение количества факторов не приводит к существенному увеличению количества предикторов и 6–факторная модель имеет более оптимальное соотношение количества факторов, предикторов (5 предикторов) и процента объясненной дисперсии зависимой переменной ( $R^2=0,531$ ):

Первый фактор «Профессиональная мотивация», в него с факторной нагрузкой  $>0,3$  вошло 8 пунктов. Он отражает то, насколько по мнению респондента его профессиональная деятельность является средством реализации значимых для него мотивов: получения удовольствия, занятия любимым и интересным делом, реализации личных ценностей, карьерных планов, развитию личности, достижению жизненных целей.

Второй фактор «Поток в профессиональной деятельности», в него с факторной нагрузкой  $>0,3$  входят 11 пунктов. Он отражает степень профессиональной вовлеченности и переживания потока респондентов, связанного с их профессиональной деятельностью.

Третий фактор «Удовлетворенность организацией и условиями труда», в него с факторной нагрузкой  $>0,3$  входят 3 пункта, которые отражают удовлетворенность респондентов организацией в которой они работают, условиями труда и качеством менеджмента.

Четвертый фактор «Удовлетворенность профессиональным выбором», в него с факторной нагрузкой  $>0,3$  входят 4 пункта. Он отражает степень удовлетворенность респондентов выбором своей профессии: соответствие профессии призванию и другим личностным особенностям человека.

Пятый фактор «Удовлетворенность процессом и содержанием работы», в него с факторной нагрузкой  $>0,3$  входят 5 пунктов. Данный фактор отражает удовлетворенность респондентов процессом и содержанием профессиональной деятельности.

Шестой фактор «Оценка профессиональной реализации: мастерство и профессиональная идентичность» – в него с факторной нагрузкой  $>0,3$  входят 11

пунктов. Данный фактор отражает оценку респондентов собственной профессиональной реализации, степени мастерства и интегрированности в профессиональное сообщество.

Регрессионный анализ (6F Model) профессионального благополучия с использованием пошагового метода отбора лучшей модели, показал модель из 5-ти предикторов с  $R^2=0,531$  (табл. 1).

Таблица 1

**Регрессионные коэффициенты (а) на основе 6F Model**

6F Model: 5 predictors ( $R^2=0,531$ )	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	SEB	Beta		
(Constant)	-,014	,041		-,339	,735
F2 – Поток в проф. деятельности	,301	,054	,302	5,551	,000
F3 – Удовлетворенность организацией и условиями труда	,245	,051	,237	4,816	,000
F6 – Оценка проф. реализации: мастерство и проф. идентичность	,147	,060	,143	2,445	,015
F1 – Профессиональная мотивация	,166	,061	,166	2,740	,007
F5 – Удовлетворенность процессом и содержанием работы	,123	,053	,114	2,325	,021
a. Dependent Variable: prf.wellbeing (PW)					

Несмотря на то, что пункты, вошедшие в 6F Model имеют сильные корреляции ( $r>0,4$ ) с зависимой переменной, созданной на их основе модели предикторов не достаточно для объяснения основной части дисперсии зависимой переменной, кроме того неравномерность Бета- коэффициентов, говорит о содержательной несбалансированности модели. Факторизация большего количества пунктов может дать более интересную смысловую картину.

Факторный анализ 121 пункта с  $r>0,3$ . В связи с неоднородностью корреляционных коэффициентов 121-го пункта (со средними и высокими корреляционными коэффициентами ( $r>0,3$ ) в отношении зависимой переменной) мы использовали факторный анализ с целью выделения факторов и последующего регрессионного анализа на их основе и отбора лучшей модели предикторов зависимой переменной.

Использовался метод «максимального правдоподобия» с неортогональным вращением «облимин». Количество факторов определялось в ходе последовательной процедуры. Для более оптимально подбора факторной модели, дающей наибольший процент ( $R^2$ ) объясненной дисперсии зависимой переменной (PW), были построены регрессионные модели предикторов для различных факторных решений (от 2-х до 11 факторов).

В результате сопоставления данных было установлено, что 8 и 11 факторные модели имеют оптимальное соотношение количества предикторов и процента объясненной дисперсии зависимой переменной (8F Model: 5 предикторов  $R^2=0,552$  и 11F Model: 6 предикторов  $R^2=0,561$ ). Построение модели с количеством факторов большим чем 7 (+2) будет неудобным для практического применения, поэтому решено ограничиться 8-ми факторной структурой как наиболее отвечающей вышеперечисленным требованиям.

Первый фактор «Профессиональная идентичность», в него с факторной нагрузкой  $>0,3$  входят 7 пунктов. Он отражает оценку респондентами степени собственной схожести (тождественности) с идеальным представителем своего профессионального сообщества: наличие необходимых профессиональных качеств, ценности профессии и ее результатов, степени востребованности, полезности и важности для общества собственной профессиональной деятельности.

Второй фактор «Поток в профессиональной деятельности», в него с факторной нагрузкой  $>0,3$  входят 17 пунктов отражающих степень профессиональной вовлеченности и переживания потока респондентов связанного с их профессиональной деятельностью.

Третий фактор «Удовлетворенность профессиональной жизнью: осмысленность профессиональной деятельности», в него с факторной нагрузкой  $>0,3$  входят 7 пунктов и включает оценку степени позитивности своего мироощущения, связанного с профессиональной деятельностью: осмысленности и целеустремленности, оптимистичности отношения к работе и ощущение

удовольствия от процесса профессиональной деятельности, наполненности жизни интересными делами.

Четвертый фактор «Удовлетворенность организацией и условиями труда», в него с факторной нагрузкой  $>0,3$  входят 11 пунктов. Данный фактор отражает удовлетворенность респондентов организацией, в которой они работают, условиями труда, оплатой, коллективом и качеством менеджмента.

Пятый фактор «Неудовлетворенность профессиональным выбором», в него с факторной нагрузкой  $>0,3$  входит 21 пункт и отражает оценку респондентами соответствия профессии их личностным особенностям: характеру и способностям.

Шестой фактор «Профессиональная востребованность: признание близких и коллег» R (перевернутая шкала), в него с факторной нагрузкой  $>0,3$  входят 19 пунктов. Он отражает оценку респондентов собственной авторитетности и признанности среди коллег по работе и близких людей, а также ощущения профессиональной востребованности и полезности для других людей.

Седьмой фактор «Открытость новому в профессиональной сфере: оценка устремленности к профессиональному развитию», в него с факторной нагрузкой  $>0,3$  входят 16 пунктов, которые отражают оценку респондентов собственной устремленности к профессиональному развитию, открытости новому в профессиональной сфере.

Восьмой фактор «Профессиональная мотивация» R (перевернутая шкала), в него с факторной нагрузкой  $>0,3$  входят 10 пунктов. Он отражает то, насколько профессиональная деятельность респондента является средством реализации значимых для него мотивов: получения удовольствия, занятия любимым и интересным делом, реализации личных ценностей, карьерных планов, развитию личности, достижению жизненных целей.

Для проверки различимости 8-ми факторов был проведен межфакторный корреляционный анализ (табл. 2).

*Таблица 2*

### **Межфакторные корреляции 8F Model**

Factors	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8
F1 – Проф. идентичность	1							
F2 – Поток в проф. деятельности	,248	1						
F3 – Удовлетворенность проф. жизнью: осмысленность проф. деятельности	,164	,229	1					
F4 – Удовлетворенность организацией и условиями труда	,245	,207	,181	1				
F5 – Неудовлетворенность проф. выбором	–,294	–,223	–,168	–,241	1			
F6 – Проф. востребованность: признание близких и коллег R	–,299	–,308	–,255	–,202	,357	1		
F7 – Открытость новому в проф. сфере: оценка устремленности к проф. развитию	,304	,298	,226	,206	–,339	–,381	1	
F8 – Проф. мотивация R	–,388	–,357	–,160	–,273	,351	,296	–,317	1
Factor Method: Maximum Likelihood Estimation								

Все факторы имеют слабые и средней силы корреляции между собой, что свидетельствует о хорошей различимости для респондентов этих факторов. Факторы №5, №6 и №8 имеют обратную корреляцию, что согласуется с их смыслом.

Регрессионный анализ (8F Model) профессионального благополучия с использованием пошагового метода отбора лучшей модели предикторов зависимой переменной дал модель с 5 предикторами и процентом объясненной дисперсии зависимой переменной ( $R^2=0,552$ ), достаточным для построения полноценной теоретической модели профессионального благополучия (табл. 3).

Таблица 3

### Регрессионные коэффициенты (а) на основе 8F Model

Model: 5 predictors ( $R^2=0,552$ )	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	SEB	Beta		
(Constant)	–,016	,040		–,405	,686
F8 – Профессиональная мотивация R	–,222	,049	–,223	–4,498	,000
F4 – Удовлетворенность организацией и условиями труда	,281	,046	,280	6,142	,000
F2 – Поток в проф. деятельности	,283	,047	,285	6,033	,000

F5 – Неудовлетворенность проф. выбором	–,219	,047	–,219	–4,683	,000
F3 – Удовлетворенность проф. жизнью: осмысленность проф. деятельности	,127	,046	,123	2,755	,006
a. Dependent Variable: prf.wellbeing (PW)					

Данная модель предикторов профессионального благополучия имеет высокий показатель  $R^2$ , что хорошо объясняет общую часть (55%) дисперсии зависимой переменной, и имеет более равномерную, чем в предыдущей модели (6F Model), распределенность Бета– коэффициентов, что говорит о большей содержательной сбалансированности модели предикторов на основе 8F Model.

**Результаты.** В результате сравнения двух моделей предикторов профессионального благополучия 8F model оказалась несколько лучше, так как она имеет более высокий показатель  $R^2$  (6F Model: 5 предикторов с  $R^2=0,531$  и 8F Model: 5 предикторов с  $R^2=0,552$ ). Однако, если о 3–х предикторах обеих моделей можно говорить, как о тождественных (межфакторные корреляции: «Профессиональная мотивация» ( $r=0,938$ ), «Поток в профессиональной деятельности» ( $r=0,859$ ) и «Удовлетворенность организацией и условиями труда» ( $r=0,901$ )), то оставшиеся четыре предиктора, имеют существенные смысловые отличия.

Регрессионный анализ 8–ми факторов из 8F model и 3–х факторов из 6F Model (F4 – «Удовлетворенность проф. выбором», F5 – «Удовлетворенность процессом и содержанием работы» и F6 – «Оценка проф. реализации: мастерство и проф. идентичность»), с использованием пошагового метода отбора лучшей модели предикторов зависимой переменной, дало модель с 6 предикторами профессионального благополучия с высоким показателем  $R^2$  ( $R^2=0,559$ ) (табл. 4).

*Таблица 4*

#### **Регрессионные коэффициенты (а) лучшей модели предикторов PW**

Модель: 6 предикторов $R^2= 0,559$	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	SEB	Beta		
(Constant)	–,015	,040		–,377	,706

F6 – Оценка проф. реализации: мастерство и проф. идентичность (6F Model)	,130	,068	,128	1,917	,056
F2 – Поток в проф. деятельности (8F Model)	,269	,047	,271	5,704	,000
F4 – Удовлетворенность организацией и условиями труда (8F Model)	,250	,048	,250	5,209	,000
F3 – Удовлетворенность проф. жизнью: осмысленность проф. деятельности (8F Model)	,150	,047	,146	3,175	,002
F5 – Неудовлетворенность проф. выбором (8F Model)	–,176	,052	–,175	–3,384	,001
F8 – Проф. мотивация R (8F Model)	–,168	,057	–,168	–2,959	,003
a. Dependent Variable: prf.wellbeing (PW)					

Полученная модель объясняет 56% процентов дисперсии зависимой переменной, что является хорошим результатом, свидетельствующим о содержательной адекватности новой модели, а равномерность распределения Бета коэффициента, свидетельствует о качестве выбора факторной структуры и содержательной сбалансированности предикторов зависимой переменной (профессионального благополучия).

Кроме того, критериальная валидность новых предикторов подтверждена сильными, часто до степени смешения в сознании респондентов, корреляциями с факторами и глобальными показателями различных методик, вошедших в исследовательский пул.

В результате обработки полученных данных рабочее определение профессионального благополучия скорректировано: *профессиональное благополучие – интегральный показатель состояния позитивного психологического функционирования человека в профессиональной сфере, связанный с субъективной оценкой 6–ти различных измерений профессиональной жизни (предикторы профессионального благополучия): поток в профессиональной деятельности; удовлетворенность организацией и условиями труда; профессиональная мотивация; удовлетворенность профессиональным выбором (соответствие профессии характеру и способностям человека);*

*удовлетворенность профессиональной жизнью: осмысленность профессиональной деятельности; оценка профессиональной реализации: мастерство и проф. идентичность.*

**Обсуждение.** Корреляционный анализ подтверждает сильную прямую связь ( $r=0,510$ ) между зависимой переменной нашего исследования и общим показателем профессионального благополучия по методике (МОПБ) Е. И. Рут (2016). Однако эти два конструкта не тождественны. На наших данных, модель предикторов созданная на основе факторов по методике (МОПБ) Е. И. Рут (2016) дает только 31% объяснения дисперсии зависимой переменной, что явно недостаточно для построения содержательно полноценной модели профессионального благополучия.

Также в нашей модели имеется акцент на значимости организационно-контекстного фактора «Удовлетворенность организацией и условиями труда», одним из аспектов которого является «Позитивные отношения с коллегами» (один из факторов модели Е. И. Рут). Однако смысловое содержание этих факторов также существенно отличается.

Отличие существенное, так как в модели Е. И. Рут, как и в модели С. Ryff, в качестве предикторов «психологического благополучия» исследовались определенные качества личности, однако, когда речь идет о профессиональной сфере в силу вступает так называемый «psychological contract» (С. Argyris 1960, D. M. Rousseau 1989, J. Coyle–Shapiro 2008) — неявная система взаимных ожиданий и представлений между работником и работодателем. Это означает, что при оценке профессионального благополучия необходимо учитывать не только внутреннюю организацию личности, но и внешние условия: организацию и условия труда.

Отдельно отметим фактор «Поток в профессиональной деятельности», присутствующий в нашей модели в качестве предиктора профессионального благополучия и отсутствующий в модели Е. И. Рут.

Кроме того, фактор «автономность в профессиональной деятельности» из

методики Е. И. Рут, на наших данных, имеет отрицательный Бета-показатель ( $-0,108$ ), что говорит о его обратной связи с профессиональным благополучием. Такая ситуация требует значительной переработки концепта «автономность в профессиональной деятельности». В противном случае получится образ профессионала, игнорирующего профессиональные стандарты, мнения и рекомендации коллег, как это и произошло в методике Е. И. Рут.

Практически все модели, связанные с подходом «Job satisfaction» (Vroom, 1964; Hackman & Oldham, 1975, 1980, 1991; Karasek et al., 1998; Campion & McClelland, 1991; P. E. Spector, 1997; F. P. Morgeson, S. E. Humphrey, 2006) исходят из предпосылки, что именно организационно-контекстные факторы определяют поведение и мотивацию, и не учитывают индивидуально-профессиональные и индивидуально-личностные факторы.

На наших данных не подтверждается предположение о достаточности концепта «удовлетворенность трудом» как интегративного показателя, отражающего благополучие личности в профессионально-трудовой деятельности, для операционализации профессионального благополучия, высказанное Р. М. Шамионовым (2008). На наших данных, фактор «Удовлетворенность организацией и условиями труда», сходный до степени смешения по своему содержанию (межфакторная корреляция:  $r=0,851$ ;  $r=0,891$ ) с общим показателем «удовлетворенность трудом» из методики «Диагностика удовлетворенности трудом» Т. Ивановой (2012), оказался в качестве одного из 5-ти значимых предикторов профессионального благополучия, что свидетельствует о том, что конструкт «профессиональное благополучие» является метаконтекстом для конструкта «удовлетворенность трудом».

Имеется некоторое сходство двухкомпонентной (когнитивный компонент: Удовлетворенность жизнью и эмоциональный компонент: Баланс аффекта) модели «субъективное благополучие» (E. Diener, 2009) с двухфакторной моделью нашего исследования (F1 – «Удовлетворенность профессиональной жизнью»; F2 – «Поток в профессиональной деятельности»). Однако, в отличие от модели

«субъективного благополучия» (Е. Diener, 2009), фактор «Поток в профессиональной деятельности» является самостоятельным метакогнитивным, а не эмоциональным феноменом.

Существует еще одно существенное отличие: Т. Иванова рассматривает вовлеченность в работу (UWES: W. B. Schaufeli, A. B. Bakker, 2003) либо как один из аспектов удовлетворенности трудом (удовлетворенность процессом или содержанием рабочей деятельности), либо как ее эмоциональное следствие. Однако, предиктор «Поток в профессиональной деятельности», схожий до степени смешения с компонентами UWES (W. B. Schaufeli, A. B. Bakker, 2003), а также «Удовлетворенность организацией и условиями труда», оказались самостоятельными факторами, выделенными в самых простых факторных моделях и сохранивших свою устойчивость на высоких уровнях факторизации, что говорит о хорошей дифференциации в сознании респондентов данных феноменов и ставит их на один уровень иерархии.

**Выводы.** На основании результатов эмпирического исследования профессионального благополучия можно сделать следующие выводы.

Профессиональное благополучие не сводимо к «удовлетворенности трудом» или определенному набору «личностных качеств» и включает в себя не только организационно–контекстные и индивидуально–личностные, но и индивидуально–профессиональные компоненты (поток в профессиональной деятельности, профессиональная мотивация, удовлетворенность профессиональным выбором).

Сравнительный анализ показал сходство 8–ми и 6–ми факторных моделей предикторов (6F model: 5 предикторов с  $R^2=0,531$  и 8F model: 5 предикторов с  $R^2=0,552$ ), однако вторая модель имеет более высокий процент объясненной дисперсии зависимой переменной, а интегральная модель, построенная на основе предикторов этих двух моделей, объясняет 56% дисперсии профессионального благополучия, что является достаточным показателем содержательной адекватности теоретической модели.

Обе модели объединяет то, что они показали значимость 3-х ключевых предикторов профессионального благополучия: «поток в профессиональной деятельности», «профессиональная мотивация», «удовлетворенность организацией и условиями труда».

Особым метакогнитивным феноменом является «поток в профессиональной деятельности», не сводимым ни к аффекту, ни к личностным качествам, что существенно отличает модель, построенную на наших данных, от моделей эвдемонического и гедонистического благополучия.

В целом полученная нами модель достаточно хорошо отражает все многообразие феноменов, интегрированных в концепт «профессиональное благополучие», а предикторы новой модели хорошо согласованы с различными подходами к изучению профессионального благополучия.

Перспективой дальнейших исследований является формирование опросника профессионального благополучия, а также изучение структуры и динамики изменений каждого из предикторов профессионального благополучия в зависимости от конкретного профессионального контекста.

## **Литература**

1. Березовская Р. А. Профессиональное благополучие : проблемы и перспективы психологических исследований [Электронный ресурс] / Р. А. Березовская // Психологические исследования : [электрон. науч. журн.]. – Т. 9. – 2016. – № 45. – С. 2. – Режим доступа: <http://psystudy.ru/index.php/num/2016v9n45/1232-berezovskaya45.html>

2. Иванова Т. Ю. Структура и диагностика удовлетворенности трудом : разработка и апробация методики / Т. Ю. Иванова, Е. И. Рассказова, Е. Н. Осин // Организационная психология. – 2012. – Т. 2. – № 3. – С. 2–15.

3. Pakhol B. E. Professional well-being an overview of key concepts and scientific research of the phenomenon / B. E. Pakhol // Український психологічний журнал : збірник наукових праць / головн. ред. І. В. Данилюк : КНУ імені Тараса Шевченка.

– K., 2017. – No 2 (4). – 107–140 c.

4. Diener E. Subjective well-being : The science of happiness and life satisfaction / E. Diener, R. Lucas, S. Oishi, [In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.)] // The handbook of positive psychology. – New York : Oxford University Press, 2002. – P. 63–73.

5. Ryff C. D. Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research / C. D. Ryff, B. Singer // Psychotherapy and Psychosomatics. — 1996. — № 65. — P. 14–23.

6. Schaufeli W. B. Utrecht Work Engagement Scale : Preliminary Manual / W. B. Schaufeli, A. B. Bakker // Department of Psychology. – The Netherlands : Utrecht University, 2003. – 58 p.

### **References transliterated**

1. Berezovskaia, R. A. (2016). Professionalnoe blagopoluchie : problemy i perspektivy psikhologicheskikh issledovaniy [Professional well-being: problems and perspectives of psychological research]. Psikhologicheskie issledovaniia : (elektron. nauch. zhurn.) [Psychological research: (electronic. Sci. Journal)], 9 (45), 2, URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2016v9n45/1232-berezovskaya45.html> (rus).

2. Ivanova, T. Iu., Rasskazova, E. I., Osin, E. N. (2012). Struktura i diagnostika udovletvorennosti trudom : razrabotka i aprobatsiia metodiki [Structure and Diagnosis of Job Satisfaction: Development and Approbation of the Methodology]. Organizatsionnaia psikhologiya [Organizational Psychology], 2(3), 2–15 (rus).

3. Pakhol, B. E. (2017). Professional well-being an overview of key concepts and scientific research of the phenomenon. Ukrainian Psychological Journal : collection of scientific works / chief. red. I.V. Danilyuk : Taras Shevchenko National University of Ukraine, 2 (4), 107–140.

4. Diener, E., Lucas, R., Oishi, S. (2002). Subjective well-being : The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.). The handbook of positive psychology. New York : Oxford University Press, 63–73.

5. Ryff, C. D. (1996). Psychological well-being : Meaning, measurement, and

implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65, 14–23.

6. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale : Preliminary Manual*. Department of Psychology, Utrecht University, The Netherlands (available from [www.schaufeli.com](http://www.schaufeli.com)), 58.

## **Abstract**

**Pakhol B. E.,**

PhD student, Social Psychology Department,  
the Faculty of Psychology,

Taras Shevchenko National University of Kyiv

E-mail: [boris.pakhol@gmail.com](mailto:boris.pakhol@gmail.com)

## **THE STRUCTURE OF PROFESSIONAL WELL-BEING: THE DEFINITION OF THE PHENOMENON, FACTOR STRUCTURE AND PREDICTORS**

This article introduces the structure of the «professional well-being», based on empirical research data of representatives of various professions. Integrating the approaches and components of various models related to professional well-being, a broader definition of this phenomenon is presented.

Based on the analysis of empirical indicators that measure individual-professional, individual-personal and organizational-contextual factors, two variants of factor models were distinguished that provide the most optimal ratio of the number of predictors and the explained percentage of total variance of the dependent variable. On the basis of predictors of these two models, an integral model of professional well-being is built, which explains 56% of total variance of the dependent variable, which is a sufficient indicator of the semantic content adequacy of the new theoretical model.

The study made it possible to talk about a more complex model of predictors of professional well-being than it was described earlier in the scientific literature. The

essential importance of such factors as «flow at work», «job satisfaction», «professional motivation», «professional choice satisfaction», «meaningfulness of professional life», «professionalism and professional identity» as predictors of professional well-being.

In addition, it is revealed that the «flow at work» is a special metacognitive phenomenon that cannot be reduced to «affect» or «personal qualities». It significantly distinguishes the model of professional well-being, based on empirical data, from models of eudaimonic and hedonistic well-being.

It is also revealed that the predictors of professional well-being are consistent with different qualitative approaches to the study of professional well-being. This fact indicates the lack of ethical and philosophical dependence of the new model of professional well-being.

**Key words:** *professional well-being, occupational well-being, flow at work, work engagement, job satisfaction, professional identity, professional motivation, professional choice satisfaction, meaningfulness of professional life.*