

Пахоль Б. Е.,

аспірант, Кафедра соціальної психології,
факультет психології, Київський національний
університет ім. Тараса Шевченка

E-mail: boris.pakhol@gmail.com

СТРУКТУРА ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ: ВИЗНАЧЕННЯ ФЕНОМЕНА, ЧИННИКОВА СТРУКТУРА ТА ПРЕДИКТОРИ

Анотація. У статті розкрито структуру професійного благополуччя, заснована на даних емпіричного дослідження представників різних професій. Інтегруючи підходи і компоненти різних моделей, пов'язаних з професійним благополуччям, представлено більш широке визначення даного феномена.

На підставі аналізу емпіричних показників, що вимірюють індивідуально-професійні, індивідуально-особистісні та організаційно-контекстні чинники, було виділено 2 варіанти чинникових моделей, що дають найбільш оптимальне співвідношення кількості предикторів і відсотка поясненої дисперсії залежної змінної. На основі предикторів цих двох моделей побудована інтегральна модель професійного благополуччя, яка пояснює 56% дисперсії залежної змінної, що є достатнім показником змістовної адекватності нової теоретичної моделі.

Дослідження дозволило говорити про більш складну модель предикторів професійного благополуччя, ніж це було описано раніше в науковій літературі. Відзначено найважливіше значення чинників «потік у професійній діяльності», «задоволеність організацією і умовами праці», «професійна мотивація», «задоволеність професійним вибором», «задоволеність професійним життям: осмисленість професійної діяльності», «оцінка професійної реалізації: майстерність і професійна ідентичність», як предикторів професійного благополуччя.

Крім того, показано, що «потік у професійній діяльності», є особливим метакогнітивним феноменом, що не зводиться ні до афекту, ні до особистісних якостей, що істотно відрізняє модель професійного благополуччя, побудовану на емпіричних даних, від моделей евдемоніческого і гедоністичного благополуччя.

Виявлено, що предиктори професійного благополуччя узгоджені з різними підходами до вивчення професійного благополуччя, що свідчить про відсутність етико-філософської залежності нової моделі професійного благополуччя.

Ключові слова: *професійне благополуччя, потік у професійній діяльності, задоволеність працею, професійна ідентичність, професійна мотивація, задоволеність професійним вибором, задоволеність організацією і умовами праці, осмисленість професійної діяльності.*

Вступ. Незважаючи на те, що зв'язок між професією, здоров'ям і емоційним станом була встановлена ще на початку 20-го століття в рамках трудотерапії (С. Е. Atwood, 1907, G. E. Barton, 1915; Н. J. Hall, 1905; M. F. Driver, 1968), феномен «професійне благополуччя», як стан оптимального позитивного функціонування людини в контексті його професійної діяльності, є відносно новим для психологічної науки, а його вивчення - однією з актуальних тем сучасних психологічних досліджень.

Сьогодні більшість теоретичних моделей має ряд обмежень, пов'язаних, перш за все, з вузькістю визначень професійного благополуччя в зв'язку з відмінностями в підходах до вивчення даного феномена («occupational health», «job satisfaction», «quality of working life», «occupational well-being») і відсутністю психометричної надійності даних (невідтворюваність більшості авторських чинникових моделей).

Так наприклад, прибічники напряму «occupational health» розглядають професійне благополуччя в напрямку зменшення негативних психічних станів працівників (L. E. Tetrick and J. M. LaRocco, 1987; K. K. Smith, D. S. Kaminstein and R. J. Makadok's, 1995; Л. І. Васерман, 1995; K. Danna and R. W. Griffin, 1999; В. Л.

Паньковець, 2004; C. Fritz and S. Sonnentag, 2006), проте зменшення стресу і вигорання не обов'язково призводить до професійного благополуччя (C. Ryff, 1995).

Послідовники теорії «Job satisfaction» визначають професійне благополуччя як задоволеність особистості характеристиками її роботи (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). Однак, чисто ситуаційний підхід «Job satisfaction» не враховує індивідуально-професійні (професійна ідентичність, затребуваність, мотивація) і індивідуально-особистісні (оптимізм, локус-контролю, самоефективність) аспекти працівників, значимість яких була відзначена представниками евдемоністической підходу до благополуччя (C. Ryff, 1989; R. M. Ryan, E. L. Deci, 2000; W. B. Schaufeli; A. B. Bakker, 2001; Д. О. Леонтьєв, 2000; F. Luthans, 2006; Т. В. Данильченко, 2017).

Крім того, високий ступінь абстрактності основних конструктів теорій (відсутність емпіричної залежної змінної) унеможливорює появу надійного і валідного психодіагностичного інструментарію. Найчастіше в дослідженнях залежна змінна носить чисто теоретичний (абстрактний) характер, яка підміняється виміром якого-небудь «загально визнаного» чинника (задоволеність роботою, баланс афекту, задоволеність життям тощо).

Так наприклад, в межах багатовимірного підходу «occupational well-being», який об'єднав модернізовані варіанти моделей «психологічного благополуччя» (C. Ryff) і суб'єктивного благополуччя (E. Diener), в контексті професійної діяльності (P. Warr, 1987, 1994; J. E. Van Horn; T. W. Taris; W. B. Schaufeli; P. J. G. Schreurs, 2004; Kelly R. Harkcom, 2014), залежна змінна так і не була визначена і емпірично встановлена. Точно така ж проблема виникла і в «екологічній» моделі професійного благополуччя А. Балдчуна (A. Baldschun, 2014 року), яка чисто теоретично з'єднала в собі різномірні конструкти: affective, social, cognitive, professional, personal and psychosomatic well-being.

Окремо виділимо модель «професійне благополуччя» Е. І. Рут (2016), що є

адаптацією моделі «психологічного благополуччя» (С. Ryff) для професійного контексту, яка незважаючи на наявність емпіричної залежної змінної показала недостатній для побудови теорії професійного благополуччя відсоток пояснення дисперсії залежної змінної ($R^2=0,310$).

Все вищезазначене говорить про необхідність і актуальність розробки сучасної теорії професійного благополуччя, що поєднує в собі аспекти різних підходів, заснована на емпірично отриманій залежній змінній, що має оптимальну модель предикторів, що мають високий відсоток пояснення дисперсії професійного благополуччя, а також враховує особливості впливу на професійне благополуччя індивідуально-професійних, індивідуально-особистісних і організаційно-контекстних чинників.

Метою дослідження є виявлення оптимальної моделі предикторів професійного благополуччя у представників різних професійних спільнот.

Виклад основного матеріалу. В якості робочого визначення нами було обрано визначення професійного благополуччя, що максимально широко охоплює всі феномени потенційно схожі в свідомості респондентів з професійним благополуччям: професійне благополуччя - *інтегральний показник стану позитивного психологічного функціонування людини в професійній сфері, пов'язаний з суб'єктивною оцінкою різних вимірів професійного життя (предиктори професійного благополуччя)*, що має багатовимірну, ієрархічну та динамічну, в залежності від професійного контексту, структуру предикторів, пов'язану з впливом індивідуально-професійних, індивідуально-особистісних і організаційно-контекстних складових.

Метод. Емпіричне дослідження проводилося в 2018 році в перебігу 6 місяців в Україні. У стандартизованому психологічному тестуванні взяли участь представники різних професійних груп з державних і приватних компаній: всього 440 респондентів ($n = 213$ чоловіки [48,4%] та $n = 227$ жінки [51,6%]) різних професій. Загальний стаж професійної діяльності яких склав від 2 до 31 року, вік - від 22 до 50 років. Статистична обробка даних проводилася за допомогою

програмного комплексу IBM SPSS Statistics 23.

Дизайн дослідження мав на увазі використання наступного психодіагностичного інструментарію:

- Опитувальник суб'єктивного економічного благополуччя (СЕБ: В. А. Хащенко, 2012);
- Методика оцінки професійного благополуччя (МОПБ: Е. І. Рут, 2016);
- Опитувальник професійного самоствалення (К. В. Карпінський, 2010);
- Професійна затребуваність особистості (Е. В. Харитонова, 2009);
- Опитувальник професійної мотивації (ОПМ: А. А. Горбунова, Е. Н. Осін, Т. Ю. Іванова (2017);
- Шкала професійної залученості (UWES: W. Schaufeli, A. Bakker, 2003) - адаптація Д. А. Кутузової (2006);
- Шкала задоволеності життям (SWLS: E. Diener, R. A. Emmons, R. J. Larsen, S. Griffin, 1985) - адаптація Д. А. Леонт'єв і Е. Н. Осін (2003);
- Опитувальник суб'єктивного соціального благополуччя (Т. В. Данильченко 2017);
- Діагностика рівня соціальної фрустрації (Л. І. Вассерман, модифікація В. В. Бойко, 1995);
- Діагностика емоційного інтелекту (Emotional Quotient (EQ), Nicholas Hall, 2007) - опубліковано адаптовану версію Н. П. Фетіскін, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов (2002);
- Типи поведінки в конфлікті (Kenneth W. Thomas & Ralph H. Kilmann, 1974);
- Тест смисложиттєвих орієнтацій (Д. А. Леонт'єв, 2000);
- Ціннісний опитувальник (ЦО: Ш. Шварц, 2004);
- Опитувальник психологічного капіталу (PsyCap: F. Luthans, 2004 2017);
- Діагностика психодинамічних властивостей особистості (Б. Н. Смирнов) - опубліковано Н. П. Фетіскін, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов (2002));
- Діагностика задоволеності працею (Т. Ю. Іванова, Е. І. Рассказова, Е. Н. Осін, 2012);

- Діагностика психологічного клімату в малій виробничій групі (В. В. Шпалінській, Е. Г. Шелест, 2002).

Крім цього, створена анкета учасника, до якої увійшли різні питання, пов'язані з соціально-демографічними характеристиками респондентів і пряме запитання про самооцінку поточного рівня професійного благополуччя (потенційна залежна змінна дослідження).

Процедура. Залежна змінна дослідження була отримана на основі відповідей респондентів на пряме запитання про рівень їх професійного благополуччя. Це питання в дослідженні респондентам надавалося двічі (зі значним часовим інтервалом).

Сильна пряма кореляція двох змінних пов'язаних з прямою суб'єктивною оцінкою професійного благополуччя ($r=0,819$, (2-tailed) $p<0,01$) не тільки свідчить про єдність і стійкість досліджуваного феномена «професійне благополуччя» в свідомості респондентів, а й дало можливість об'єднати обидві змінні в одну і отримати більш надійну залежну змінну «Професійне благополуччя» (PW) для нашого дослідження.

Перевірка залежної змінної на нормальність розподілу показала, що Статистика Колмогорова-Смірнова і Шапіро-Уїлка значимі ($p<0,001$), що в свою чергу, свідчить про не нормальність розподілу значень залежної змінної (PW), однак при візуальному вивченні розподілу виявлена надмірна дискретність шкали (PW) і при зменшенні кількості інтервалів до 7-ми зовнішній вигляд розподілу збігався з нормальним, що дало можливість використовувати параметричні методи перевірки гіпотез.

В результаті кореляційного аналізу 520 пунктів з залежною змінною (PW), було виділено 121 пункт із середньою і сильною ($r>0,3$) і 46 пунктів з відносно сильною ($r>0,4$) кореляцією з залежною змінною. Кореляційний аналіз між 46-ю і між 121-м пунктом показав неоднорідність кореляційних коефіцієнтів, що вказувало на наявність складної структури чинників, для виявлення якої спершу був проведений чинниковий аналіз 46-ти пунктів ($r>0,4$; двостороння кореляція

$p < 0,01$), а потім і 121-го пункту ($r > 0,3$; двостороння кореляція $p < 0,01$).

Чинниковий аналіз 46 пунктів з $r > 0,4$. Для виділення чинників був використаний метод «максимальної правдоподібності» з неортогональним обертанням «облімін». Кількість чинників для виділення визначалося в ході послідовної процедури. Грунтуючись на візуальному аналізі діаграми осипу (на графіку власних значень) 46 змінних, а також спираючись на критерій Кайзера (власне значення чинника > 1), спочатку було прийнято рішення побудувати 8-ми чинникову структуру.

Однак, для пошуку оптимальної чинникової моделі, яка дає найбільший відсоток пояснення дисперсії залежної змінної (R^2), додатково були побудовані регресійні моделі предикторів для різних чинникових рішень (від 2-х до 8-ми). В результаті зіставлення яких було встановлено, що 6-ти і 7-ми чинникові рішення мають найбільший показник R^2 , однак збільшення кількості чинників не призводить до істотного збільшення кількості предикторів і 6-чинникова модель (6F Model) має більш оптимальне співвідношення кількості чинників, предикторів (5 предикторів) і відсотку пояснення дисперсії залежної змінної ($R^2=0,531$):

Перший чинник «Професійна мотивація», в нього з чинниковим навантаженням $> 0,3$ увійшло 8 пунктів. Він відображає те, наскільки на думку респондента його професійна діяльність є засобом реалізації значущих для нього мотивів: отримання задоволення, заняття улюбленою і цікавою справою, реалізації особистих цінностей, кар'єрних планів, розвитку особистості, досягнення життєвої мети.

Другий чинник «Потік у професійній діяльності», в нього з чинниковим навантаженням $> 0,3$ входять 11 пунктів. Він відображає ступінь професійної залученості і переживання потоку респондентів, пов'язаного з їх професійною діяльністю.

Третій чинник «Задоволеність організацією і умовами праці», в нього з чинниковим навантаженням $> 0,3$ входять 3 пункту, які відображають задоволеність респондентів організацією в якій вони працюють, умовами праці та

якістю менеджменту.

Четвертий чинник «Задоволеність професійним вибором», в нього з чинниковим навантаженням $> 0,3$ входять 4 пункти. Він відображає ступінь задоволеність респондентів вибором своєї професії: відповідність професії покликанням і іншим особистісним особливостям людини.

П'ятий чинник «Задоволеність процесом і змістом роботи», в нього з чинниковим навантаженням $> 0,3$ входять 5 пунктів. Даний чинник відображає задоволеність респондентів процесом і змістом професійної діяльності.

Шостий чинник «Оцінка професійної реалізації: майстерність і професійна ідентичності» - в нього з чинниковим навантаженням $> 0,3$ входять 11 пунктів. Даний чинник відображає оцінку респондентів власної професійної реалізації, ступеня майстерності та інтегрованості в професійне співтовариство.

Регресійний аналіз (6F Model) професійного благополуччя з використанням покрокового методу відбору кращої моделі, показав модель з 5-ти предикторів з $R^2=0,531$ (табл. 1).

Таблиця 1

Регресійні коефіцієнти (а) на основі 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 - Потік в проф. діяльності	,301	,054	,302	5,551	,000
F3 - Задоволеність організацією і умовами праці	,245	,051	,237	4,816	,000
F6 - Оцінка проф. реалізації: майстерність і проф. ідентичність	,147	,060	,143	2,445	,015
F1 - Професійна мотивація	,166	,061	,166	2,740	,007
F5 - Задоволеність процесом і змістом роботи	,123	,053	,114	2,325	,021
a. Dependent Variable: prf.wellbeing (PW)					

Незважаючи на те, що пункти які увійшли до 6F Model мають сильні кореляції ($r > 0,4$) з залежною змінною, створеної на їх основі моделі предикторів недостатньо для пояснення основної частини дисперсії залежної змінної, крім того

нерівномірність Бета коефіцієнтів, говорить про змістовну не збалансованість моделі. Чинниковий аналіз більшої кількості пунктів може дати більш цікаву смислову картину.

Чинниковий аналіз 121 пункта з $r > 0,3$. У зв'язку з неоднорідністю кореляційних коефіцієнтів 121-го пункту (з середніми і високими кореляційними коефіцієнтами ($r > 0,3$) щодо залежної змінної) ми використовували чинниковий аналіз з метою виділення чинників і подальшого регресійного аналізу на їх основі та відбору кращої моделі предикторів залежної змінної.

Використовувався метод «максимальної правдоподібності» з неортогональним обертанням «облімін». Кількість чинників визначалося в ході послідовної процедури. Для більш оптимально підбору чинникової моделі, що дає найбільший відсоток (R^2) пояснення дисперсії залежної змінної (PW), були побудовані регресійні моделі предикторів для різних чинникових рішень (від 2-х до 11 чинників).

В результаті зіставлення даних було встановлено, що 8 і 11 чинникові моделі мають оптимальне співвідношення кількості предикторів і відсотка пояснення дисперсії залежної змінної (8F Model: 5 предикторів $R^2=0,552$ і 11F Model: 6 предикторів $R^2=0,561$). Побудова моделі з кількістю чинників більшим ніж 7 (+2) буде незручним для практичного застосування, тому вирішено обмежитися 8-ми чинниковою структурою яка найбільш відповідає перерахованим вище вимогам.

Перший чинник «Професійна ідентичність», в нього з чинниковим навантаженням $> 0,3$ входять 7 пунктів. Він відображає оцінку респондентами ступеня власної схожості (тотожності) з ідеальним представником свого професійного співтовариства: наявність необхідних професійних якостей, цінності професії і її результатів, ступеню затребуваності, корисності і важливості для суспільства власної професійної діяльності.

Другий чинник «Потік у професійній діяльності», в нього з чинниковим навантаженням $> 0,3$ входять 17 пунктів, які відображають ступінь професійної

залученості та переживання потоку пов'язаного з професійною діяльністю респондентів.

Третій чинник «Задоволеність професійним життям: осмисленість професійної діяльності», в нього з чинниковим навантаженням $> 0,3$ входять 7 пунктів і він включає оцінку ступеня позитивності свого світовідчуття, пов'язаного з професійною діяльністю: осмисленості та цілеспрямованості, оптимістичність ставлення до роботи і відчуття задоволення від процесу професійної діяльності, наповненості життя цікавими справами.

Четвертий чинник «Задоволеність організацією і умовами праці», в нього з чинниковим навантаженням $> 0,3$ входять 11 пунктів. Даний чинник відображає задоволеність респондентів організацією, в якій вони працюють, умовами праці, оплатою, колективом і якістю менеджменту.

П'ятий чинник «Незадоволеність професійним вибором», в нього з чинниковим навантаженням $> 0,3$ входить 21 пункт і відображає оцінку респондентами відповідності професії їх особистісним особливостям: характеру і здібностям.

Шостий чинник «Професійна затребуваність: визнання близьких і колег» R (перевернута шкала), в нього з чинниковим навантаженням $> 0,3$ входять 19 пунктів. Він відображає оцінку респондентів власної авторитетності і визнання серед колег по роботі і близьких людей, а також відчуття професійної затребуваності і корисності для інших людей.

Сьомий чинник «Відкритість новому в професійній сфері: оцінка спрямованості до професійного розвитку», в нього з чинниковим навантаженням $> 0,3$ входять 16 пунктів, які відображають оцінку респондентів власної спрямованості до професійного розвитку, відкритості новому в професійній сфері.

Восьмий чинник «Професійна мотивація» R (перевернута шкала), в нього з чинниковим навантаженням $> 0,3$ входять 10 пунктів. Він відображає те, наскільки професійна діяльність респондента є засобом реалізації значущих для нього мотивів: отримання задоволення, заняття улюбленою і цікавою справою,

реалізації особистих цінностей, кар'єрних планів, розвитку особистості, досягнення життєвої мети.

Для перевірки розрізнення 8-ми чинників був проведений міжчинниковий кореляційний аналіз (табл. 2).

Таблиця 2

Міжчинникові кореляції 8F Model

Factors	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8
F1 - Проф. ідентичність	1							
F2 - Потік в проф. діяльності	,248	1						
F3 - Задоволеність проф. життям: осмисленість проф. діяльності	,164	,229	1					
F4 - Задоволеність організацією і умовами праці	,245	,207	,181	1				
F5 - Незадоволеність проф. вибором	-,294	-,223	-,168	-,241	1			
F6 - Проф. затребуваність: визнання близьких і колег R	-,299	-,308	-,255	-,202	,357	1		
F7 - Відкритість новому в проф. сфері: оцінка спрямованості до проф. розвитку	,304	,298	,226	,206	-,339	-,381	1	
F8 - Проф. мотивація R	-,388	-,357	-,160	-,273	,351	,296	-,317	1
Factor Method: Maximum Likelihood Estimation								

Всі чинники мають слабкі та середньої сили кореляції між собою, що свідчить про гарну розрізнюваність для респондентів цих чинників. Чинники №5, №6 і №8 мають зворотну кореляцію, що узгоджується з їх змістом.

Регресійний аналіз (8F Model) професійного благополуччя з використанням покрокового методу відбору кращої моделі предикторів залежної змінної дав модель з 5 предикторами і відсотком пояснення дисперсії залежної змінної ($R^2=0,552$), якого достатньо для побудови повноцінної теоретичної моделі професійного благополуччя (табл. 3).

Таблиця 3

Регресійні коефіцієнти (a) на основі 8F Model

Model: 5 predictors ($R^2=0,552$)	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	SEB	Beta		

(Constant)	-,016	,040		-,405	,686
F8 - Професійна мотивація R	-,222	,049	-,223	-4,498	,000
F4 - Задоволеність організацією і умовами праці	,281	,046	,280	6,142	,000
F2 - Потік в проф. діяльності	,283	,047	,285	6,033	,000
F5 - Незадоволеність проф. вибором	-,219	,047	-,219	-4,683	,000
F3 - Задоволеність проф. життям: осмисленість проф. діяльності	,127	,046	,123	2,755	,006
a. Dependent Variable: prf.wellbeing (PW)					

Дана модель предикторів професійного благополуччя має високий показник R^2 , що добре пояснює загальну частину (55%) дисперсії залежної змінної, і має більш рівномірне, ніж в попередній моделі (6F Model), розподілення Бета коефіцієнтів, що свідчить про більшу змістовну збалансованість моделі предикторів на основі 8F Model.

Результати. В результаті порівняння двох моделей предикторів професійного благополуччя 8F model виявилася дещо краще, так як вона має більш високий показник R^2 (6F Model: 5 предикторів з $R^2=0,531$ і 8F Model: 5 предикторів з $R^2=0,552$). Однак, якщо про 3-ри предиктори обох моделей можна говорити як про тотожні (міжчинникові кореляції: «Професійна мотивація» ($r=0,938$), «Потік у професійній діяльності» ($r=0,859$) і «Задоволеність організацією і умовами праці» ($r=0,901$)), то чотири предиктори, що залишилися, мають істотні смислові відмінності.

Регресійний аналіз 8-ми чинників з 8F model і 3-х чинників з 6F Model (F4 - «Задоволеність проф. вибором», F5 - «Задоволеність процесом і змістом роботи» і F6 - «Оцінка проф. реалізації: майстерність і проф. ідентичність»), з використанням покрокового методу відбору кращої моделі предикторів залежної змінної, дало модель з 6 предикторами професійного благополуччя с високим показником R^2 ($R^2=0,559$) (табл. 4).

Таблиця 4

Регресійні коефіцієнти (а) кращої моделі предикторів PW

Model: 6 predictors $R^2= 0,559$	Unstandardized coefficients	Standardized coefficients	t	Sig.
----------------------------------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	SEB	Beta		
(Constant)	-,015	,040		-,377	,706
F6 - Оцінка проф. реалізації: майстерність і проф. ідентичність (6F Model)	,130	,068	,128	1,917	,056
F2 - Потік в проф. діяльності (8F Model)	,269	,047	,271	5,704	,000
F4 - Задоволеність організацією і умовами праці (8F Model)	,250	,048	,250	5,209	,000
F3 - Задоволеність проф. життям: осмисленість проф. діяльності (8F Model)	,150	,047	,146	3,175	,002
F5 - Незадоволеність проф. вибором (8F Model)	-,176	,052	-,175	-3,384	,001
F8 - Проф. мотивація R (8F Model)	-,168	,057	-,168	-2,959	,003
a. Dependent Variable: prf.wellbeing (PW)					

Отримана модель пояснює 56% відсотків дисперсії залежної змінної, що є гарним результатом, що свідчить про змістовну адекватності нової моделі, а рівномірність розподілу Бета коефіцієнта, свідчить про якість вибору структури чинників і змістовну збалансованість предикторів залежної змінної (професійного благополуччя).

Крім того, критеріальна валідність нових предикторів підтверджена сильними, найчастіше до ступеня змішування у свідомості респондентів, кореляціями з чинниками і глобальними показниками різних методик що увійшли в дослідницький пул.

В результаті обробки отриманих даних робоче визначення професійного благополуччя скориговано: *професійне благополуччя - інтегральний показник стану позитивного психологічного функціонування людини в професійній сфері, пов'язаний з суб'єктивною оцінкою 6-ти різних вимірів професійного життя (предиктори професійного благополуччя): потік у професійній діяльності; задоволеність організацією і умовами праці; професійна мотивація; задоволеність професійним вибором (відповідність професії характеру і здібностям людини); задоволеність професійним життям: осмисленість професійної діяльності; оцінка професійної реалізації: майстерність і проф.*

ідентичність.

Обговорення. Кореляційний аналіз підтверджує сильний прямий зв'язок ($r = 0,510$) між залежною змінною нашого дослідження і загальним показником професійного благополуччя за методикою (МОПБ) Е. І. Рут (2016). Однак ці два конструкти не тотожні. На наших даних, модель предикторів створена на основі чинників за методикою (МОПБ) Е. І. Рут (2016) дає лише 31% пояснення дисперсії залежної змінної, що явно не достатньо для побудови змістовно повноцінної моделі професійного благополуччя.

Також в нашій моделі є акцент на значимість організаційно-контекстного чинника «Задоволеність організацією і умовами праці» одним з аспектів якого є «Позитивні відносини з колегами» (один з чинників моделі Е. І. Рут). Однак смисловий зміст цих чинників також істотно відрізняється.

Відмінність істотна, так як в моделі Е. І. Рут, як і в моделі С. Ryff, в якості предикторів «психологічного благополуччя» досліджувалися певні якості особистості, проте коли мова йде про професійну сферу в силу вступає так званий «psychological contract» (С. Argyris 1960, D. M. Rousseau 1989, J. Coyle-Shapiro 2008) - неявна система взаємних очікувань і уявлень між працівником і роботодавцем. Це означає, що при оцінці професійного благополуччя необхідно враховувати не тільки внутрішню організацію особистості, а й зовнішні умови: організацію та умови праці.

Окремо відзначимо чинник «Потік у професійній діяльності», присутній в нашій моделі в якості предиктора професійного благополуччя і відсутній в моделі Е. І. Рут.

Крім того, чинник «автономність у професійній діяльності» з методики Е. І. Рут, на наших даних, має негативний Бета показник (-0,108), що говорить про його зворотний зв'язок з професійним благополуччям. Така ситуація вимагає значної переробки концепту «автономність у професійній діяльності». В іншому випадку вийде образ професіонала, який ігнорує професійні стандарти, думки і рекомендації колег, як це і сталося в методиці Е. І. Рут.

Практично всі моделі, пов'язані з підходом «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) виходять з передумови, що саме організаційно-контекстні чинники визначають поведінку і мотивацію, і не враховують індивідуально-професійні та індивідуально-особистісні чинники.

На наших даних не підтверджується припущення про достатність концепту «задоволеність працею» як інтегративного показника, що відображає благополуччя особистості в професійно-трудової діяльності, для операціоналізації професійного благополуччя, висловлене Р. М. Шаміоновим (2008). На наших даних, чинник «Задоволеність організацією і умовами праці», схожий до ступеня змішування за своїм змістом (міжчинникова кореляція: $r = 0,851$; $r = 0,891$) із загальним показником «задоволеність працею» з методики «Діагностика задоволеності працею» Т. Іванової (2012), виявився в якості одного з 5-ти значущих предикторів професійного благополуччя, що свідчить про те, що конструкт «професійне благополуччя» є метаконтекстом для конструкту «задоволеність працею».

Є деяка схожість двох-компонентної (когнітивний компонент: Задоволеність життям і емоційний компонент: Баланс афекту) моделі «суб'єктивне благополуччя» (E. Diener, 2009) з 2-х чинниковою моделлю нашого дослідження (F1 - «Задоволеність професійним життям»; F2 - «Потік у професійній діяльності»). Однак, на відміну від моделі «суб'єктивного благополуччя» (E. Diener, 2009), чинник «Потік у професійній діяльності» є самостійним метакогнітивним, а не емоційним феноменом.

Існує ще одна істотна відмінність: Т. Іванова розглядає «залученість до роботи» (UWES: W. B. Schaufeli, A. B. Bakker, 2003) або як один з аспектів задоволеності працею (задоволеність процесом або змістом робочої діяльності), або як її емоційний наслідок. Однак, предиктор «Потік у професійній діяльності», схожий до ступеня змішування з компонентами UWES (W. B. Schaufeli, A. B.

Bakker, 2003), а також «Задоволеність організацією і умовами праці», виявилися самостійними чинниками, виділеними в найпростіших чинникових моделях і зберегли свою стійкість на високих рівнях чинникового аналізу, що говорить про хорошу диференціацію у свідомості респондентів даних феноменів і ставить їх на один рівень ієрархії.

Висновок. На підставі результатів емпіричного дослідження професійного благополуччя можна зробити наступні висновки.

Професійне благополуччя не зводиться до «задоволеності працею» або певного набору «особистісних якостей» і включає в себе не тільки організаційно-контекстні і індивідуально-особистісні, а й індивідуально-професійні компоненти (потік у професійній діяльності, професійна мотивація, задоволеність професійним вибором).

Порівняльний аналіз показав схожість 8-ми і 6-ти чинникових моделей предикторів (6F model: 5 предикторів з $R^2 = 0,531$ і 8F model: 5 предикторів з $R^2 = 0,552$), проте друга модель має більш високий відсоток пояснення дисперсії залежної змінної, а інтегральна модель, побудована на основі предикторів цих двох моделей, пояснює 56% дисперсії професійного благополуччя, що є достатнім показником змістовної адекватності теоретичної моделі.

Обидві моделі об'єднує те, що вони показали значимість 3-х ключових предикторів професійного благополуччя: «потік у професійній діяльності», «професійна мотивація», «задоволеність організацією і умовами праці».

Особливим метакогнітивним феноменом є «потік у професійній діяльності», що не зводиться ні до афекту, ні до особистісних якостей, що істотно відрізняє модель, побудовану на наших даних, від моделей евдемоністичного і гедоністичного благополуччя.

В цілому отримана нами модель досить добре відображає все різноманіття феноменів, інтегрованих в концепт «професійне благополуччя», а предиктори нової моделі добре узгоджені з різними підходами до вивчення професійного благополуччя.

Перспективою подальших досліджень є формування опитувальника професійного благополуччя, а також вивчення структури і динаміки змін кожного з предикторів професійного благополуччя в залежності від конкретного професійного контексту.

Reference

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. – К., 2017. – No 2 (4). – 107-140 с.

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), 58.