

УДК 159.9.316.6

DOI: [https://doi.org/10.17721/upj.2019.2\(12\).10](https://doi.org/10.17721/upj.2019.2(12).10)

Пахоль Б. Є.,

аспірант кафедри соціальної психології,
факультет психології,

Київський національний університет
імені Тараса Шевченка

E-mail: boris.pakhol@gmail.com

ORCID: 0000-0002-8678-316X

ІЄРАРХІЯ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ В РІЗНИХ ПРОФЕСІЙНИХ ГРУПАХ

Стаття присвячена дослідженню особливостей ієрархії та структури чинників професійного благополуччя у представників різних професійних груп.

Ґрунтуючись на даних емпіричного дослідження представників різних професій, на підставі кореляційного аналізу між факторами 6-ти факторної моделі професійного благополуччя (змішана професійна вибірка) і показником професійного благополуччя в різних професійних групах, виявлено, що ієрархія чинників професійного благополуччя суттєво відрізняється в різних професіях, зокрема, в архітекторів, інспекторів поліції, менеджерів (управлінців), менеджерів з продажу, представників організацій, що займаються продажем медичних препаратів, слідчих (оперуповноважених) поліції та програмістів.

Суттєві відмінності в ієрархії чинників професійного благополуччя у деяких професійних груп стосуються, перш за все, наступних чинників: «професійна мотивація», «потік у професійній діяльності» та «оцінка професійної реалізації: майстерність і професійна ідентичність». Значущих відмінностей за чинниками «задоволеність організацією і умовами праці», «задоволеність професійним вибором» та «задоволеність процесом і змістом роботи» між різними професійними групами не виявлено.

У ході аналізу результатів дослідження висунуто припущення про те, що деякі статистично значущі відмінності в ієрархії чинників професійного благополуччя виникають між «самодостатніми» (архітектори, слідчі (оперуповноважені) поліції, менеджери (управлінці)) і «залежними» професійними групами, такими як інспектори поліції або представники організацій, що займаються продажем медичних препаратів.

Інваріантність структури чинників професійного благополуччя і доведеність наявності суттєвих відмінностей в їх ієрархії в різних професійних групах свідчать про можливість створення моделі професійного благополуччя для представників різних професій.

Ключові слова: професійне благополуччя, чинники, інваріантність, ієрархія, структура.

Вступ. Незважаючи на те, що феномен професійного благополуччя є відносно новим для психологічної науки, саме його дослідження стали своєрідним трендом ХХ сторіччя.

Нині існує різноманіття поглядів щодо визначення професійного благополуччя, зокрема, воно розглядається як: багатовимірне явище, що поєднує емоційний, професійний, соціальний, когнітивний і психосоматичний виміри (Joan E. van Horn, Toon W. Taris, Wilmar B. Schaufeli and Paul J. G. Schreurs, 2004); як задоволеність професійних потреб, таких як: потреби в досягненнях, самоствердженні, представництві інтересів, узгодженості, спілкуванні, задоволенні і оновленні (S. E. Doble, J. C. Santha, 2008); 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, 2012); як результат спрямованості фахівця на позитивне функціонування в умовах професійної діяльності, досягнутий шляхом саморозвитку особистісних якостей, наслідком якого є переживання задоволеності її результатами (С. А. Мінюрова, І. В. Заусенко, 2013); як інтегральний показник життєвого та психологічного благополуччя, а також благополуччя на робочому місці (P. D. Vella-Brodrick, 2009; Xiaoming Zheng, 2015); як інтегральний показник позитивного функціонування людини в професійній сфері, який включає емоційний, когнітивний, поведінковий і діяльнісний компоненти, що характеризують ставлення людини до себе як до професіонала, до своєї професії, до конкретного професійного середовища і організаційного контексту (К. І. Рут, 2016).

Незважаючи на різноманітність визначень професійного благополуччя, більшість теоретичних моделей має ряд обмежень, пов'язаних, перш за все, з вузькістю визначень професійного благополуччя, що детерміновано відмінностями в підходах до вивчення цього феномена, відсутністю психометричної надійності теоретичних моделей (невідтворюваність більшості авторських факторних моделей) та високим ступенем абстрактності основних конструктів теорій, що унеможливує появу надійного психодіагностичного інструментарію. Найчастіше

в дослідженнях (E. Diener, P. Warr, 1987, 1994; J. E. Van Horn and other, 2004; Kelly R. Harkcom, 2014) вимір професійного благополуччя замінюється виміром якого-небудь чинника (задоволеність роботою, баланс афекту, задоволеність професійним життям та інші), або ж він виявляється абстрактним (теоретичним) поєднанням кількох чинників (C. Ryff, 1996; Kamil Yildirim, 2014). Можливо саме тому нині практично відсутні дослідження, пов'язані з вивченням особливостей ієрархії та структури чинників професійного благополуччя в різних професійних групах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В останні роки з'являються тенденції поєднувати різні підходи до вивчення професійного благополуччя. Так, наприклад, з'явилась модель професійного благополуччя A. Baldschun (2014), яка поєднала: емоційне, соціальне, когнітивне, професійне, особистісне та психосоматичне благополуччя, а також модель K. R. Harkcom (2014), який об'єднав модель психологічного (C. Riff) та суб'єктивного (E. Dinner) благополуччя.

Звужуючи аналіз до теми дослідження, слід зазначити, що наявні праці пов'язані з вивченням професійного благополуччя окремих професійних груп: інженерів (Norizan Baba Rahim, Siti-Rohaida M. Z., 2015), медичних працівників (Shangping Zhao, Ling Liu, Hong Chen, 2015), працівників поліції (B. Shilpi, C. Abhirup, R. Pallavi, C. Debkumar, 2016), медичних працівників (M. San-Martin, L. Vivanco, 2017), музикантів (S. Ascenso, A. Williamon, R. Perkins, 2017), менеджерів з продажу (A. В. Корнієнко, 2018) та інші.

При цьому вони мають певні особливості: в багатьох працях використовуються моделі професійного благополуччя які не пройшли статистичної перевірки (M. San-Martín, L. Vivanco, 2017; A. В. Корнієнко, 2018); деякі дослідження обмежилися лише теоретичним аналізом та не містять результатів емпіричного дослідження (S. Ascenso, A. Williamon and R. Perkins, 2017); більшість досліджень стосуються однієї професії чи об'єднують представників різних професійних груп (Xiaoming Zheng, 2015; Julie B. M. L. Kern, 2016; Usman Alvi, 2017), тому питання щодо відмінностей структури професійного благополуччя в різних професійних групах в них практично не піднімалося.

До найбільш ґрунтовних публікацій можна віднести дослідження Kamil Yildirim (2014), Xiaoming Zheng (2015), Катерини Рут (2016) та Julie Butler Margaret L. Kern (2016).

Дослідження чинників професійного благополуччя вчителів молодших класів, проведене Kamil Yildirim (2014), включало вивчення індивідуальних, професійних та організаційних характеристик. Але основний конструкт дослідження виявився суто теоретичним, як інтегральний показник, який поєднує задоволеність роботою, самоефективність,

прагнення, мотивацію і авторитет, що суттєво вплинуло на результати. Всі знайдені предиктори професійного благополуччя вчителів (професійний розвиток, шкільний клімат, оцінка та зворотний зв'язок, співпраця між персоналом та психологічний клімат у класі) мали середньої сили зв'язок з професійним благополуччям вчителів, більш того, жоден з показників не має сильної кореляції з професійним благополуччям вчителів. Відповідно регресійний аналіз показав модель предикторів з невеликим відсотком пояснення дисперсії професійного благополуччя вчителів [16].

Дослідження психометричних характеристик моделі «Employee Well-Being» (EWB, Xiaoming Zheng, 2015) [17], поєднує три аспекти: життєве благополуччя, благополуччя на робочому місці і психологічне благополуччя. Дослідження підтвердило еквівалентність структури професійного благополуччя на вибірці китайських і американських працівників. Але незважаючи на великий обсяг даних та їх ретельну математичну обробку, основний конструкт дослідження (Employee Well-Being) ґрунтується на суто теоретичній моделі «employee mental health» Kathryn M. Page та Dianne Vella-Brodrick (2009). Також вибірка включала представників різних професійних груп без їх диференціації.

Дослідження Катерини Рут (2016) стало сучасною спробою адаптації моделі психологічного благополуччя К. Ріфф до професійного контексту [3]. Хоча феномен професійного благополуччя було емпірично визначено в найширшому контексті, як «інтегральний показник позитивного функціонування людини в професійній сфері, який включає емоційний, когнітивний, поведінковий і діяльний компоненти, що характеризують ставлення людини до себе як до професіонала, до своєї професії, до конкретного професійного середовища і організаційного контексту» [3], автором не враховано вплив організаційно-контекстних чинників та допущено змістовні невідповідності, пов'язані з прямим перекладом питань, які входять до складу фактора «Автономія в професійній діяльності», що призводить до зміни образу професіонала на протилежний, як того, хто ігнорує професійні стандарти, думки і рекомендації колег.

Дослідження Julie Butler Margaret L. Kern (2016), присвячене розробці 5-ти компонентної моделі благополуччя (процвітання) Мартіна Селігмана (2011) [5], визначило процвітання, як динамічний оптимальний стан психосоціального функціонування в деяких аспектах: позитивні емоції, залученість, стосунки, значення і досягнення. Однак, незважаючи на якість проведеного дослідження, всі показники моделі мають слабкий прямий зв'язок з ефективністю роботи, що вказує на необхідність суттєвого теоретичного доопрацювання основного досліджуваного конструкту.

Незважаючи на актуальність та якість вищезазначених досліджень, нині залишаються нез'ясованими питання побудови оптимальної теорії професійного благополуччя і наявності відмінностей в ієрархії та структурі його чинників у різних професійних групах.

Метою дослідження є виявлення значущих відмінностей в ієрархії та структурі чинників професійного благополуччя в різних професійних групах.

Виклад основного матеріалу. В якості робочого обрано визначення професійного благополуччя, яке найбільш широко охоплює всі феномени, пов'язані в свідомості досліджуваних 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, що має багатовимірну, ієрархічну і динамічну, залежно від професійного контексту, структуру предикторів, до якої входять індивідуально-професійні, індивідуально-особистісні і організаційно-контекстні складові [10].

Методи дослідження. У стандартизованому психологічному тестуванні взяли участь представники різних професійних груп з державних і приватних компаній: всього 440 осіб. Загальний стаж професійної діяльності досліджуваних склав від 2 до 31 року, вік – від 22 до 50 років [10].

Для перевірки гіпотези про наявність відмінностей в ієрархії та структурі чинників професійного благополуччя в різних професійних групах було відібрано лише найбільш наповнені професійні групи: архітектори (n=15), інспектори поліції (n=36), менеджери (управителі) (n=53), менеджери з продажу (n=30), представники організацій, що займаються продажем медичних препаратів (n=31), слідчі (оперуповноважені) поліції (n=37), економісти (n=16), програмісти (n=11).

У ході дослідження використовувалися наступні психодіагностичні методики:

1. Опитувальник суб'єктивного економічного благополуччя (СЕБ: В. О. Хашченко, 2012);
2. Методика оцінки професійного благополуччя (МОПБ: Е. І. Рут, 2016);
3. Опитувальник професійного самоставлення (К. В. Карпінський, 2010);
4. Професійна затребуваність особистості (Е. В. Харитоновна, 2009);
5. Опитувальник професійної мотивації (ОПМ: Г. О. Горбунова, Є. М. Осін, Т. Ю. Іванова (2017);
6. Шкала професійної залученості (UWES: W. Schaufeli, A. Bakker, 2003) – адаптація Д. О. Кутузової (2006);

7. Шкала задоволеності життям (SWLS: E. Diener, R. A. Emmons, R. J. Larsen, S. Griffin, 1985) – адаптація Д. О. Леонтьєв і Є. М. Осін (2003);
8. Опитувальник суб'єктивного соціального благополуччя (Т. В. Данильченко 2017);
9. Діагностика рівня соціальної фрустрації (Л. І. Вассерман, модифікація В. В. Бойка, 1995);
10. Діагностика емоційного інтелекту (Emotional Quotient (EQ), Nicholas Hall, 2007) – опубліковано адаптовану версію М. П. Фетіскін, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов (2002);
11. Типи поведінки в конфлікті (Kenneth W. Thomas & Ralph H. Kilmann, 1974);
12. Тест сенсожиттєвих орієнтацій (Д. О. Леонтьєв, 2000);
13. Ціннісний опитувальник (ЦО: Ш. Шварц, 2004);
14. Опитувальник психологічного капіталу (PsyCap: F. Luthans, 2004 2017);
15. Діагностика психодинамічних властивостей особистості (Б. М. Смірнов) – опубліковано М. П. Фетіскін, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов (2002);
16. Діагностика задоволеності працею (Т. Ю. Іванова, О. І. Рассказова, Є. М. Осін, 2012);
17. Діагностика психологічного клімату в малій виробничій групі (В. В. Шпалінський, Е. Г. Шелест, 2002).

Крім цього, була створена анкета учасника, до якої увійшли питання, пов'язані з соціально-демографічними характеристиками досліджуваних і пряме запитання про самооцінку поточного рівня професійного благополуччя.

Для обробки одержаних даних використовувались кореляційний та регресійний аналізи, а також аналіз значущості відмінностей між двома вибірковими коефіцієнтами кореляції. Статистична обробка даних проводилася за допомогою програмного комплексу IBM SPSS Statistics 23 та Microsoft Excel 2010.

Процедура. Основний показник дослідження (професійне благополуччя) отримано на основі відповідей досліджуваних на пряме запитання про рівень їхнього професійного благополуччя. Він має нормальний розподіл, що дає можливість використовувати параметричні методи перевірки гіпотез.

У результаті використання кореляційного аналізу 520 пунктів було виокремлено 121 пункт із середньою і сильною ($r > 0,3$) і 46 пунктів з відносно сильною ($r > 0,4$) кореляцією з показником професійного благополуччя. Кореляційний аналіз між 46-ма і між 121-м пунктами показав

неоднорідність кореляційних коефіцієнтів, що вказувало на наявність складної структури чинників професійного благополуччя, для виявлення якої спершу використовувався факторний аналіз 46-ти пунктів ($r > 0,4$; двостороння кореляція $p < 0,01$), а потім і 121-го пункту ($r > 0,3$; двостороння кореляція $p < 0,01$).

Для 46-ти пунктів було встановлено, що 6-факторна модель має більш оптимальне співвідношення кількості предикторів (5 предикторів) і відсотку пояснення дисперсії професійного благополуччя ($R^2 = 0,531$), а для 121-го пункту було встановлено, що 8-ми факторна модель має більш оптимальне співвідношення кількості предикторів (5 предикторів) і відсотку пояснення дисперсії професійного благополуччя ($R^2 = 0,552$). Цих моделей виявилось достатньо для побудови повноцінної теоретичної моделі професійного благополуччя [10].

Для виявлення відмінностей в ієрархії та структурі чинників професійного благополуччя в різних професійних групах за основу взято 6-ти факторну модель професійного благополуччя, оскільки пункти, що входять до неї, мають сильні ($r > 0,4$) кореляційні зв'язки з професійним благополуччям (табл. 1).

Таблиця 1

Кореляції 6-ти факторів із професійним благополуччям (змішана професійна група)

	r-Pearson	Знач.
F1 – Професійна мотивація	,574**	,000
F2 – Потік у професійній діяльності	,608**	,000
F3 – Задоволеність організацією і умовами праці	,526**	,000
F4 – Задоволеність професійним вибором	,530**	,000
F5 – Задоволеність процесом і змістом роботи	,438**	,000
F6 – Оцінка професійної реалізації: майстерність і професійна ідентичність	,544**	,000

** . Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).

Для отримання коефіцієнтів кореляції між факторами 6-ти факторної моделі і професійним благополуччям в різних професійних групах, необхідних для їх подальшого попарного порівняння в різних групах, використовувався кореляційний аналіз за методом Пірсона.

Результати дослідження. Кореляційний аналіз між факторами 6-ти факторної моделі професійного благополуччя і професійним

благополуччям в різних професійних групах дав змогу одержати наступні результати (табл. 2):

Таблиця 2

Кореляції 6-ти факторів із професійним благополуччям в різних професійних групах

	r-Pearson	Знач.	
Архітектор (n=15)	F1 – Професійна мотивація	,813**	,000
	F2 – Потік у професійній діяльності	,601*	,018
	F3 – Задоволеність організацією і умовами праці	,002	,995
	F4 – Задоволеність професійним вибором	,346	,206
	F5 – Задоволеність процесом і змістом роботи	,713**	,003
	F6 – Оцінка професійної реалізації: майстерність і професійна ідентичність	,672**	,006
Інспектор поліції (n=36)	F1 – Професійна мотивація	,416*	,012
	F2 – Потік у професійній діяльності	,415*	,012
	F3 – Задоволеність організацією і умовами праці	,501**	,002
	F4 – Задоволеність професійним вибором	,129	,452
	F5 – Задоволеність процесом і змістом роботи	,022	,899
	F6 – Оцінка професійної реалізації: майстерність і професійна ідентичність	,362*	,030
Менеджер (управитель) (n=53)	F1 – Професійна мотивація	,622**	,000
	F2 – Потік у професійній діяльності	,556**	,000
	F3 – Задоволеність організацією і умовами праці	,496**	,000
	F4 – Задоволеність професійним вибором	,622**	,000
	F5 – Задоволеність процесом і змістом роботи	,555**	,000
	F6 – Оцінка професійної реалізації: майстерність і професійна ідентичність	,737**	,000
Менеджер з продажу (n=30)	F1 – Професійна мотивація	,554**	,001
	F2 – Потік у професійній діяльності	,659**	,000
	F3 – Задоволеність організацією і умовами праці	,390*	,033
	F4 – Задоволеність професійним вибором	,340	,066
	F5 – Задоволеність процесом і змістом роботи	,254	,175
	F6 – Оцінка професійної реалізації: майстерність і професійна ідентичність	,433*	,017

	r-Pearson	Знач.	
Представники організацій, що займаються продажем медичних препаратів (n=31)	F1 – Професійна мотивація	,324	,075
	F2 – Потік у професійній діяльності	,488**	,005
	F3 – Задоволеність організацією і умовами праці	,540**	,002
	F4 – Задоволеність професійним вибором	,295	,107
	F5 – Задоволеність процесом і змістом роботи	,189	,309
	F6 – Оцінка професійної реалізації: майстерність і професійна ідентичність	,271	,141
Слідчий (оперуповноважений) поліції (n=37)	F1 – Професійна мотивація	,629**	,000
	F2 – Потік у професійній діяльності	,600**	,000
	F3 – Задоволеність організацією і умовами праці	,387*	,018
	F4 – Задоволеність професійним вибором	,636**	,000
	F5 – Задоволеність процесом і змістом роботи	,484**	,002
	F6 – Оцінка професійної реалізації: майстерність і професійна ідентичність	,404*	,013
Економіст (n=16)	F1 – Професійна мотивація	,434	,093
	F2 – Потік у професійній діяльності	,518*	,040
	F3 – Задоволеність організацією і умовами праці	,552*	,027
	F4 – Задоволеність професійним вибором	,763**	,001
	F5 – Задоволеність процесом і змістом роботи	,799**	,000
	F6 – Оцінка професійної реалізації: майстерність і професійна ідентичність	,662**	,005
Програміст (n=11)	F1 – Професійна мотивація	,735*	,010
	F2 – Потік у професійній діяльності	,842**	,001
	F3 – Задоволеність організацією і умовами праці	,722*	,012
	F4 – Задоволеність професійним вибором	,764**	,006
	F5 – Задоволеність процесом і змістом роботи	,621*	,041
	F6 – Оцінка професійної реалізації: майстерність і професійна ідентичність	,623*	,040

** . Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).

* . Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).

З професійним благополуччям найбільш сильні прямі зв'язки виявили наступні чинники: в групі архітекторів – «професійна мотивація» ($r=0,813$) та «задоволеність процесом і змістом роботи» ($r=0,713$); в групі інспекторів поліції – «задоволеність організацією і умовами

праці» ($r=0,501$); в групі менеджерів – «оцінка професійної реалізації: майстерність і професійна ідентичність» ($r=0,737$); в групі менеджерів з продажу – «потік у професійній діяльності» ($r=0,659$) та «професійна мотивація» ($r=0,554$); в групі представників організацій, що займаються продажем медичних препаратів – «задоволеність організацією і умовами праці» ($r=0,540$); в групі слідчих (оперуповноважених) поліції – «задоволеність професійним вибором» ($r=0,636$) та «професійна мотивація» ($r=0,629$); в групі економістів – «задоволеність процесом і змістом роботи» ($r=0,799$), «задоволеність професійним вибором» ($r=0,763$); в групі програмістів – «потік у професійній діяльності» ($r=0,842$), «задоволеність професійним вибором» ($r=0,764$) «професійна мотивація» ($r=0,735$).

Деякі коефіцієнти кореляції (табл. 2) виявилися не значущими ($p>0,05$), тому цей результат не можна поширювати на генеральну сукупність і він пов'язаний лише з особливостями конкретної вибірки досліджуваних.

Подальше попарне порівняння відповідних коефіцієнтів кореляції (табл. 2) показало наявність суттєвих відмінностей ($p<0,05$) між деякими професійними групами за факторами № 1 «Професійна мотивація», № 2 «Потік у професійній діяльності» та № 6 «Оцінка професійної реалізації: майстерність і професійна ідентичність».

Обговорення. Значущість відмінностей ($p<0,05$) відповідних коефіцієнтів кореляції з різних професійних груп свідчить про наявність суттєвих розбіжностей в ієрархії чинників професійного благополуччя в різних професійних групах.

Значущі відмінності між професійними групами за фактором № 1 «Професійна мотивація» пов'язані, перш за все, з можливостями, які професія надає для досягнення власних цілей, реалізації кар'єрних планів і розвитку особистості. Зокрема, можливість у професійній діяльності задовольнити власні амбіції в архітекторів суттєво відрізняє їх за фактором № 1 від інспекторів поліції ($Z=2,056$; $p=0,040$), діяльність яких не дозволяє застосовувати свої професійні знання і вміння для реалізації власних цілей.

Значущі відмінності між професійними групами за фактором № 2 «Потік у професійній діяльності» зумовлені змістом та характером професії. Так, менш творчий та більш регламентований характер професії інспектора поліції відрізняє їх від програмістів ($Z=-1,995$; $p=0,046$), хоча це може бути також пов'язане з різницею між «самодостатніми» і «залежними» професіями.

За факторами № 3 «Задоволеність організацією і умовами праці», № 4 «Задоволеність професійним вибором» та № 5 «Задоволеність процесом

і змістом роботи» статистично значущих відмінностей між професійними групами не виявлено.

Значущі відмінності між професійними групами за фактором № 6 «Оцінка професійної реалізації: майстерність і професійна ідентичність» пов'язані з внутрішньою будовою професійних співтовариств та різними уявленнями про можливості для професійного зростання всередині професії: в тих професіях, де градація професійних рівнів більш виражена та існує більша міра власного впливу на професійне зростання, цей чинник має сильніший кореляційний зв'язок з професійним благополуччям. Зокрема, група менеджерів має значущі відмінності за цим фактором від групи менеджерів з продажу ($Z=2,011$; $p=0,044$) та від групи слідчих (оперуповноважених) поліції ($Z=2,319$; $p=0,020$).

Також відмінності між професійними групами за фактором № 6 можуть бути пов'язані з особливостями регламентації кар'єрного зростання, отримання звань і нагород в державних установах. Так, професійне благополуччя інспекторів поліції не сприймається як щось пов'язане з ростом професіоналізму, що суттєво відрізняє їх від групи менеджерів ($Z=-2,518$; $p=0,012$), зростання майстерності яких носить більш очевидний характер, а кар'єрна динаміка відбувається активніше.

В окремих випадках деякі фактори мають слабкий зв'язок з професійним благополуччям та навіть зовсім перестають діяти, що може свідчити про наявність суттєвих відмінностей у структурі чинників професійного благополуччя в різних професійних групах. Так наприклад, у групі представників організацій, що займаються продажем медичних препаратів, фактор № 5 «Задоволеність процесом і змістом роботи» має слабкий прямий зв'язок з професійним благополуччям ($r=0,189$; $p=0,309$), а в групі інспекторів поліції зв'язок фактору № 5 з професійним благополуччя практично відсутній ($r=0,022$; $p=0,899$), така ж ситуація в групі архітекторів, де зв'язок фактору № 3 «Задоволеність організацією і умовами праці» з професійним благополуччям зовсім відсутній ($r=0,002$; $p=0,995$). Але це може свідчити лише про особливості конкретної вибірки досліджуваних.

Результати дослідження свідчать про наявність значущих відмінностей в ієрархії чинників професійного благополуччя в різних професійних групах, хоча припущення про наявність таких відмінностей потребує ретельної перевірки на вибірці з більшою кількістю досліджуваних.

Відзначимо, що деякі значущі відмінності в ієрархії та структурі чинників професійного благополуччя виникають між «самодостатніми» (архітектор, слідчий) і «залежними» професійними співтовариствами, такими як інспектор поліції або ж представники організацій, що займаються продажем медичних препаратів. «Залежні» професії є

підмножиною якихось більш глобальних професійних співтовариств, на відміну від «самодостатніх», які мають розвинену внутрішню ієрархію, повний виробничий цикл, давню історію формування, традиції і суспільне визнання.

Висновок. У ході дослідження виявлено наявність статистично значущих відмінностей в ієрархії чинників професійного благополуччя в різних професійних групах, зокрема, архітекторів, інспекторів поліції (юристів), менеджерів (управлінців), менеджерів з продажу, представників організацій, що займаються продажем медичних препаратів, слідчих (оперуповноважених) поліції та програмістів.

Суттєві відмінності між деякими професійними групами стосуються, перш за все, наступних чинників: «професійна мотивація», «потік у професійній діяльності» та «оцінка професійної реалізації: майстерність і професійна ідентичність». Значущих відмінностей між професійними групами за чинниками «задоволеність організацією і умовами праці», «задоволеність професійним вибором» та «задоволеність процесом і змістом роботи» не виявлено.

Незважаючи на те, що дослідження підтвердило гіпотезу про суттєві відмінності в ієрархії чинників професійного благополуччя в різних професійних групах, немає жодних підстав спростувати припущення про незмінність структури чинників професійного благополуччя в різних професійних групах.

Перспективою подальших досліджень вважаємо перевірку припущення про інваріантність структури чинників професійного благополуччя в різних професійних групах на вибірці з більшою кількістю досліджуваних, а також розробку опитувальника професійного благополуччя.

Список використаних джерел

1. Березовская Р. А. Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований / Р. А. Березовская // Психологические исследования. – 2016. – Т. 9. – № 45. – С. 2–16. – URL: <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. Рут Е. И. Профессиональное благополучия сотрудников коммерческих организаций: критерии и методика оценки: дис. канд. психол. наук: 030300 «Организационная психология и психология менеджмента» / Е. И. Рут. – Санкт-Петербург, 2016. – 172 с.

4. Baldschun A. The Six Dimensions of Child Welfare Employees' Occupational Well-Being / A. Baldschun // *Nordic journal of working life studies*. – 2014. – № 4 (4). – P. 69–87.

5. Butler J. The PERMA-Profil: A brief multidimensional measure of flourishing / J. Butler, M. L. Kern // *International Journal of Wellbeing*. – 2016. – № 6 (3). – P. 1–48. – doi:10.5502/ijw.v6i3.526.

6. 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.

7. Harkcom K. Exploring a Unified Concept of Occupational Well-being through Validation in an Applied Setting: A dissertation submitted to the Graduate Faculty of Auburn University in partial fulfillment of the requirements for the Degree of Doctor of Philosophy / K. Harkcom. – Alabama, 2015. – P. 168. – URL: <http://hdl.handle.net/10415/4673>.

8. Norizan B. R. Career satisfaction and psychological wellbeing among professional engineers in Malaysia: the effect of career goal development / B. R. Norizan, M. Z. Siti-Rohaida // *Asian Academy of Management Journal*. – 2015. – № 20 (2). – P. 127–146.

9. Pakhol B. E. Professional well-being an overview of key concepts and scientific research of the phenomenon / B. E. Pakhol // *Ukrainian Psychological Journal*. – 2017. – № 2 (4). – P. 107–140.

10. Pakhol B. E. The structure of professional well-being: the definition of the phenomenon, factor structure and predictors / B. E. Pakhol // *Ukrainian Psychological Journal*. – 2018. – № 3 (9). – P. 121–135.

11. 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.

12. San-Martín M. Professionalism and Occupational Well-Being: Similarities and Differences Among Latin American Health Professionals / M. San-Martín, R. Delgado-Bolton, L. Vivanco // *Frontiers in Psychology*. – 2017. – URL: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00063>.

13. Schaufeli W. B. Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual / W. B. Schaufeli, A. B. Bakker // Department of Psychology. – The Netherlands: Utrecht University, 2003. – P. 1–58.

14. Shangping Z. Factors influencing the occupational well-being of experienced nurses / Z. Shangping, L. Ling, Ch. Hong // Chinese Nursing Association. *International Journal of Nursing Sciences*. – 2015. – № 2 (4). – P. 378–382. – URL: <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2015.10.001>.

15. Usman A. The Effect of Psychological Wellbeing on Employee Job Performance: Comparison between the Employees of Projectized and Non-Projectized Organizations / A. Usman // *J. Entrepren. Organiz. Manag.* – 2017. – № 6 (206). – P. 111–120. – doi: 10.4172/2169-026X.1000206.

16. Yildirim K. Main factors of teachers' professional well-being / K. Yildirim // Aksaray University, Education Faculty, Department of Educational Sciences. *Academic journal: Educational Reserch and Reviews*. – 2014. – 9 (6). – P. 153–163.

17. Zheng X. Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation / X. Zheng, W. Zhu, H. Zhao, C. Zhang // *Journal of Organizational Behavior*. – 2015. – № 36 (5). – P. 621–644. – URL: <https://doi.org/10.1002/job.1990>.

References transliterated

1. Berezovskaja R. A. Professional'noe blagopoluchie: problemy i perspektivy psihologicheskikh issledovanij / R. A. Berezovskaja // *Psihologicheskije issledovanija*. – 2016. – T. 9. – № 45. – S. 2–16. – URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2016v9n45/1232-berezovskaya45.html>.

2. Ivanova T. Ju. Struktura i diagnostika udovletvorennosti trudom: razrabotka i aprobacija metodiki / T. Ju. Ivanova, E. I. Rasskazova, E. N. Osin // *Organizacionnaja psihologija*. – 2012. – T. 2. – № 3. – S. 2–15.

3. Rut E. I. Professional'noe blagopoluchija sotrudnikov kommercheskih organizacij: kriterii i metodika ocenki: dis. kand. psihol. nauk: 030300 «Organizacionnaja psihologija i psihologija menedzhmenta» / E. I. Rut. – Sankt-Peterburg, 2016. – 172 c.

4. Baldschun A. The Six Dimensions of Child Welfare Employees' Occupational Well-Being / A. Baldschun // *Nordic journal of working life studies*. – 2014. – № 4 (4). – P. 69–87.

5. Butler J. The PERMA-Profler: A brief multidimensional measure of flourishing / J. Butler, M. L. Kern // *International Journal of Wellbeing*. – 2016. – № 6 (3). – P. 1–48. – doi:10.5502/ijw.v6i3.526.

6. 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.

7. Harkcom K. Exploring a Unified Concept of Occupational Well-being through Validation in an Applied Setting: A dissertation submitted to the Graduate Faculty of Auburn University in partial fulfillment of the requirements for the Degree of Doctor of Philosophy / K. Harkcom. – Alabama, 2015. – P. 168. – URL: <http://hdl.handle.net/10415/4673>.

8. Norizan B. R. Career satisfaction and psychological wellbeing among professional engineers in Malaysia: the effect of career goal development / B. R. Norizan, M. Z. Siti-Rohaida // *Asian Academy of Management Journal*. – 2015. – № 20 (2). – P. 127–146.

9. Pakhol B. E. Professional well-being an overview of key concepts and scientific research of the phenomenon / B. E. Pakhol // *Ukrainian Psychological Journal*. – 2017. – № 2 (4). – P. 107–140.

10. Pakhol B. E. The structure of professional well-being: the definition of the phenomenon, factor structure and predictors / B. E. Pakhol // *Ukrainian Psychological Journal*. – 2018. – № 3 (9). – P. 121–135.

11. 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.

12. San-Mart n M. Professionalism and Occupational Well-Being: Similarities and Differences Among Latin American Health Professionals / M. San-Mart n,

R. Delgado-Bolton, L. Vivanco // *Frontiers in Psychology*. – 2017. – URL: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00063>.

13. Schaufeli W. B. *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual* / W. B. Schaufeli, A. B. Bakker // Department of Psychology. – The Netherlands: Utrecht University, 2003. – P. 1–58.

14. Shangping Z. Factors influencing the occupational well-being of experienced nurses / Z. Shangping, L. Ling, Ch. Hong // Chinese Nursing Association. *International Journal of Nursing Sciences*. – 2015. – № 2 (4). – P. 378–382. – URL: <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2015.10.001>.

15. Usman A. The Effect of Psychological Wellbeing on Employee Job Performance: Comparison between the Employees of Projectized and Non-Projectized Organizations / A. Usman // *J. Entrepren. Organiz. Manag.* – 2017. – № 6 (206). – P. 111–120. – doi: 10.4172/2169-026X.1000206.

16. Yildirim K. Main factors of teachers' professional well-being / K. Yildirim // Aksaray University, Education Faculty, Department of Educational Sciences. *Academic journal: Educational Reserch and Reviews*. – 2014. – 9 (6). – P. 153–163.

17. Zheng X. Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation / X. Zheng, W. Zhu, H. Zhao, C. Zhang // *Journal of Organizational Behavior*. – 2015. – № 36 (5). – P. 621–644. – URL: <https://doi.org/10.1002/job.1990>.

A b s t r a c t

Pakhol B. E.,

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

Taras Shevchenko National University of Kyiv

E-mail: boris.pakhol@gmail.com

THE HIERARCHY OF PROFESSIONAL WELL-BEING FACTORS IN DIFFERENT PROFESSIONAL GROUPS

The article studies peculiarities of the hierarchy and the structure of professional well-being factors characteristic for the representatives of different professional groups.

Based on the empirical data obtained for the representatives of different professions, and based on the performed correlation analysis between the factors of the 6-factor model of professional well-being (the mixed professional sample) and indicators of professional well-being in different professional groups, it was found that the hierarchy (strength of correlations) of the professional well-being factors is significantly different for different professions, in particular, for architects, police inspectors, managers, sales managers, sale representatives (medical salespersons), police investigators, economists and programmers.

Significant differences in the hierarchy of professional well-being factors between some professional groups were determined, first and foremost, for the following factors: “professional motivation”, “flow at work” and “evaluation of professionalism and professional identity”. There were no significant differences for the factors such as “job satisfaction”, “satisfaction with the made professional choice” and “satisfaction with work processes and content” for different professional groups.

The performed analysis of the research results suggests that some statistically significant differences in the hierarchy of professional well-being factors can be found out between “self-sufficient” (architects, police investigators, managers) and “dependent” professions, such as police inspectors or sale representatives (medical salespersons).

The invariance of the factor structure for professional well-being and the proven significant differences in the factor hierarchy for different professional groups testify to the possibility to develop the author’s model of professional well-being for representatives of different professions.

Key words: *professional well-being, factors, invariance, hierarchy, structure.*

Отримано – 11 березня 2019

Рецензовано – 13 березня 2019

Прийнято – 17 березня 2019

Received – March 11, 2019

Revision – March 13, 2019

Accepted – March 17, 2019