

## ПРОФЕСІЙНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ В СИСТЕМІ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ОСОБИСТОСТІ: ТЕОРЕТИЧНА МОДЕЛЬ

**Войтенко Олена Василівна,**

кандидат психологічних наук, доцент,

доцент кафедри психології

Державного торговельно-економічного університету

<https://orcid.org/0000-0002-9407-4574>

У науковій літературі існує багато різних описів благополуччя особистості в професійному контексті, що свідчить про відсутність достатньої теоретичної бази та загальноприйнятого уявлення про професійне благополуччя, а також про необхідність уточнення змісту цього поняття та його психологічного механізму. Наявні сьогодні моделі характеризуються різноманіттям структурних елементів, часто перевантажені складниками і не завжди представляють зрозумілий механізм формування професійного благополуччя особистості. Метою цього дослідження є теоретична розробка і обґрунтування структурно-функціональної моделі професійного благополуччя особистості. Концептуальною основою моделі є мотиваційна теорія А. Маслоу. Професійне благополуччя розглядається як інтегрований стан, що формується у зв'язку з тим, наскільки у професійній діяльності реалізовано потреби особистості, з урахуванням індивідуальних цінностей і смислів. Віднесення благополуччя до категорії психічних станів особистості є підставою для вивчення цього явища у контексті системи саморегуляції узгодженості особистісних потреб, цілей і ціннісних пріоритетів з можливістю їх реалізації у професійній діяльності. При порушенні професійного благополуччя ціннісно-сміслового система особистості виступає посередником, що посилює мотивацію до змін і сприяє його збереженню при незначних розходженнях між реальним і бажаним у професійній сфері. Зниження задоволеності певними аспектами професійної діяльності, що виникає у відповідь на невідповідність можливостей людини її потребам і життєвим цінностям, призводить до їх переосмислення. В результаті ці аспекти набувають додаткової цінності та підвищують мотивацію людини до перетворюючої активності, спрямованої на їх реалізацію. Побудова структурно-функціональної моделі професійного благополуччя в системі саморегуляції дозволяє розкрити логіку його формування. Перспективою подальших досліджень є емпірична верифікація запропонованої моделі.

**Ключові слова:** професійне благополуччя, саморегуляція, потреби, ціннісні пріоритети, структурно-функціональна модель.

### **Voitenko Olena. Professional well-being in the personality self-regulation system: theoretical model**

Many different descriptions of personal well-being in the professional context exist in the scientific literature, which indicates the lack of a sufficient theoretical base and a generally accepted idea about professional well-being, as well as the need to clarify the meaning of this concept and its psychological mechanism. The models available today are characterized by a variety of structural elements, often overloaded with components and do not always represent a clear mechanism for the formation of the professional well-being of an individual. The purpose of this research is the theoretical development and substantiation of the structural-functional model of professional well-being of the individual. The conceptual basis of the model is A. Maslow's motivational theory. Professional well-being is considered as an integrated state that is formed in connection with the extent to which individual needs are realized in professional activity, taking into account individual values and meanings. Attributing well-being to the category of mental states of the individual is the basis for studying this phenomenon in the context of the system of self-regulation of the consistency of personal needs, goals, and value priorities with the possibility of their implementation in professional activity. When the level of professional well-being decreases, the value-semantic system of the individual acts as a mediator, which strengthens the motivation for change and contributes to its preservation in case of minor differences between the real and the desired in the professional sphere. A decrease in satisfaction with cer-

*tain aspects of professional activity, which arises in response to the inconsistency of a person's capabilities with his needs and life values, leads to their rethinking. As a result, these aspects acquire additional value and increase human motivation for transformative activity aimed at their implementation. The construction of a structural and functional model of professional well-being in the system of self-regulation allows us to reveal the logic of its formation. The perspective of further research is the empirical verification of the proposed model.*

**Key words:** professional well-being, self-regulation, needs, value priorities, structural-functional model.

**Постановка проблеми.** Накопичений у науковій літературі обсяг емпіричних досліджень професійного благополуччя створює умови для певних узагальнень та одночасно актуалізує проблему визначення його структури та моделювання. Існуючі сьогодні моделі характеризуються різноманіттям структурних елементів, часто перевантажені складниками і не завжди представляють зрозумілий механізм формування професійного благополуччя особистості [1]. Професійне благополуччя часто пов'язують із саморозвитком, реалізацією особистісного потенціалу, професійною самореалізацією [2, 3, 4]. У той же час відомо, що далеко не всі працівники мають прагнення до особистісного зростання [5], тож такий підхід теоретично робить неможливим досягнення професійного благополуччя цими працівниками. Не менш часто благополуччя описується в термінах задоволеності конкретними аспектами та обставинами життєдіяльності й афективного досвіду [6, 7], що, на нашу думку, також не пояснює механізм формування професійного благополуччя через так званий «гедоністичний біг по колу» (зі зростанням можливостей зростає рівень домагань) [8]. Тому необхідний пошук інших підходів до розуміння сутності професійного благополуччя як психологічного феномену, а також його психологічного механізму.

**Метою** цього дослідження є теоретична розробка і обґрунтування структурно-функціональної моделі професійного благополуччя особистості.

**Результати дослідження.** Аналіз дослідницької практики вивчення професійного благополуччя показав, що при конструюванні його моделі є сенс спиратись на спеціальну наукову теорію. Благополуччя у професійному контексті є інтегральним показником, що об'єднує оцінку різних аспектів професійної діяльності. Нами було встановлено, що стан перебування на роботі, у першу чергу, слу-

жить досягненню особистих цілей працівника, таких як безпека, позитивні зв'язки, кар'єрне зростання, автономія, набуття компетентності та реалізація власного потенціалу, які здатні компенсувати робочі вимоги та пов'язані з ними фізичні та психологічні витрати [9]. Легко помітити, що виявлені компоненти відповідають універсальній мотиваційній теорії А. Маслоу [5], що буде концептуальною основою майбутньої моделі.

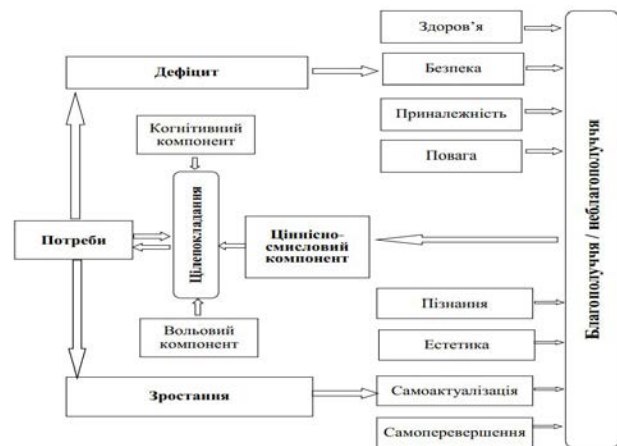
На думку М. Селігмана [9], найбільший внесок у переживання людиною благополуччя робить осмисленість її діяльності. Деякі автори доводять, що ступінь свого благополуччя людина оцінює, спираючись на внутрішні критерії, цінності, які можуть відрізнитися залежно від культури та соціального досвіду суб'єкта (віку) [10]. Дослідники розглядають цінності в одному ряду з поняттями потреби та мотиву, підкреслюючи їх спонукальну силу. Цінності вважаються відправною точкою для всіх дій, вбудованих у повсякденний досвід і поведінку [11, 12]. Професійне життя вимагає узгоджених дій, спланованої поведінки, внутрішньої координації, яка включає в себе цінності як життєві принципи особистості, що можуть керувати її діяльністю. А. Маслоу (1993) вказував на те, що ієрархія потреб особистості формується залежно від її цінностей та ідеалів, що забезпечує її самоактуалізацію. Реалізація дефіцитарних цінностей, спрямованих на задоволення базових потреб, забезпечує суб'єкту стан рівноваги та стає передумовою актуалізації цінностей розвитку [13]. Отже, професійне благополуччя відповідає ціннісно-смісловій орієнтації особистості і, відповідно, має розглядатись у контексті виокремлення у його структурі ціннісно-сміслового компоненту. Ідея ціннісно-сміслового регулювання життєдіяльності суб'єкта дозволяє нам припустити, що взаємозв'язок між потребами працівника та його професійним благо-

получчям опосередкований регулятивним впливом цінностей [9, 11, 12].

Розробка структурно-функціональної моделі професійного благополуччя, здатної пояснити механізм формування досліджуваного феномену, передбачає включення його у певну категоріальну систему в якості одного з компонентів. За цілою низкою критеріїв благополуччя суб'єкта у професійному контексті можна віднести до категорії психічних станів [14]: благополуччя є інтегрованим відображенням взаємодії людини з життєвим (професійним) середовищем у певний період часу [4]; характеризується складністю, полікомпонентністю [3]; як основні детермінанти має потреби, бажання та прагнення людини, її можливості і умови середовища [15, 16]; благополуччя характеризується полярністю (благополуччя-неблагополуччя) [17] та індивідуальністю суб'єктивних переживань [4, 15], а також відносною тривалістю [18]. «Центральним системоутворювальним чинником компонентного складу психічного стану виступає така соціально-психологічна характеристика як «ставлення», котра репрезентує рівень свідомості (ставлення до різних сторін дійсності) та самосвідомості (самооцінка, саморегуляція, самоконтроль) людини» [19, с. 31]. Таким системоутворювальним чинником професійного благополуччя як стану є ступінь задоволеності процесом і результатами професійної діяльності, що відображає емоційно-оцінне ставлення до своїх професійних характеристик, до змісту роботи та професійного середовища в цілому. Основною функцією психічного стану є врівноваження та збереження необхідної взаємодії внутрішнього світу людини (суб'єктивної реальності) з мінливим зовнішнім середовищем [20]. Відповідно до концепції гомеостазу людська психіка постає як цілісна динамічна система, що прагне збереження рівноваги [21]. Якщо розглядати стан благополуччя як мінливе утворення, то при порушенні рівноваги можна говорити про неблагополуччя, викликане або зовнішніми факторами (несприятливі умови праці, конфлікти з колегами) або внутрішньоособистісними детермінантами (боротьба мотивів, втрата ціннісних орієнтирів). Збе-

реження рівноваги свідчить про сприятливий для людини розвиток подій, індикатором якого є ступінь її задоволеності результатами.

Розгляд благополуччя особистості як психічного стану є вагомою підставою для вивчення цього явища у системі саморегуляції особистості. Такий підхід дає можливість розглядати професійне благополуччя не як кінцеву мету професійної діяльності, а як проміжну ланку, індикатор її ефективності, що свідчить про необхідність коригування діяльності, спрямованого або на зміну мети цієї діяльності, або на зміну способів її досягнення. Це добре узгоджується з попередніми дослідженнями благополуччя як оптимального функціонування [8], а також із теорією цільової самоузгодженості (досягнення мети веде до зміни благополуччя) [16]. Якщо розглядати професійне благополуччя як проміжну ланку, сутність якої полягає в інтеграції окремих оцінок різних аспектів професійної діяльності, то загальна оцінка оптимальності функціонування буде представляти цілісне, узагальнене переживання відповідності результатів професійної діяльності основним потребам і ціннісно-смісловим пріоритетам (рис. 1).



**Рис. 1. Теоретична модель професійного благополуччя особистості**

У разі негативної оцінки людина переживає незадоволеність і, відповідно, зниження благополуччя. Наслідком зниження рівня професійного благополуччя має бути зростання довільної коригуючої

активності, зокрема підвищення мотивації людини щодо певних змін у професійній діяльності: додаткові зусилля, підвищення професійної компетентності, пошук більш дієвих засобів для реалізації існуючих потреб, цілей і цінностей і, як наслідок, підвищення рівня благополуччя.

У контексті саморегуляції диференційована оцінка різних аспектів професійної діяльності функціонує через посередництво ціннісно-сислової системи особистості. «Ціннісні орієнтації, виконуючи селекційну функцію особистості, мають значний вплив на інші функції: цілепокладання, прогнозування, планування, самоорганізацію, контроль і корекцію, комунікацію. Вони є чинником, що регулює і частково детермінує мотивацію» [11, с. 139]. Зниження задоволеності певними аспектами професійної діяльності, що виникає у відповідь на невідповідність можливостей людини її потребам і життєвим цінностям, призводить до їх переосмислення. В результаті ці аспекти набувають додаткової цінності та підвищують мотивацію людини до активності, спрямованої на їх реалізацію. Ціннісно-сислова система особистості може виступати свого роду буфером, що пом'якшує переживання незначних розходжень між показниками наявного стану (ресурси організації) і бажаного (потреби працівника), таким чином, сприяє збереженню благополуччя. Значне зниження загальної оцінки задоволеності роботою, крім опосередкованого впливу, може безпосередньо спонукати людину до зміни місця роботи.

Підтримання зв'язку в системі «людина-професійне середовище», а також корекцію моделей поведінки та прогнозування можливих результатів забезпечує когнітивний компонент, який містить систему уявлень людини про себе як активного суб'єкта, що розвивається, і здатного реалізувати власний потенціал; знання про індивідуальну систему ментальних і соціальних ресурсів і способів їх розвитку; розуміння механізмів саморегуляції і самопроєктування. Окрім когнітивних процесів та механізмів, у регулюванні активності беруть участь також вольові акти, задіяні в процесах прийняття рішення, вибору однієї з альтернативних форм поведінки.

Призначення цієї групи факторів у структурі професійного благополуччя полягає в тому, що кожна особистість не лише констатує процеси і зміни, що відбуваються навколо неї, але сама активно формує поле власної життєдіяльності. Таким чином, професійне благополуччя може розглядатись як міра гармонізації внутрішнього світу у професійній діяльності особистості. Стан благополуччя формується як суб'єктивне переживання, обумовлене процесами професійного життя на рівні постійного співвіднесення очікуваного з реальним. Важливою з точки зору розуміння професійного благополуччя є узгодженість результатів усвідомлення актуальних потреб і ціннісних пріоритетів у сфері професійної діяльності і уявлення про їх безпосередню доступність і можливість реалізації.

**Висновки.** Отже, професійне благополуччя пов'язане безпосередньо з процесом виконання професійної діяльності в певному організаційному середовищі і включає оцінку цього середовища працівниками. Кожен працівник переживає професійне благополуччя в контексті особистісних цінностей і потреб, і можливості їх реалізації у професійній діяльності. Тобто люди задоволені професійною діяльністю тією мірою, наскільки задоволені їхні потреби та цінності. Цінності як усвідомлена особистістю значущість певних об'єктів стосовно їх відповідності чи невідповідності потребам особистості визначають специфіку трудової мотивації особистості. Розгляд благополуччя у професійному контексті як психічного стану особистості є підставою для вивчення цього явища у контексті системи саморегуляції узгодженості особистісних потреб та цінностей з можливістю їх реалізації. При порушенні професійного благополуччя ціннісно-сислової система особистості є посередником, що посилює мотивацію до змін і сприяє його збереженню при незначній неузгодженості між реальним і бажаним у професійній сфері. Побудова структурно-функціональної моделі на основі системного підходу до вивчення даного феномену дозволяє розкрити логіку формування благополуччя особистості у професійному контексті.



**ЛІТЕРАТУРА:**

1. Voitenko E. Occupational Well-Being: A Comparative Analysis of the Main Structural Models. *International Journal of Behavior Studies in Organizations*, 2022. V.7. P. 30–39.
2. Glavinska O., Ovdiyenko I., Brukhovetska O., Chausova T., Didenko M. Professional Self-Realization as a Factor in the Psychological Well-Being of Specialists of Caring Professions. *Journal of Intellectual Disability-Diagnosis and Treatment*, 2020. V. 8 (3), P. 548–559.
3. Schultz M.L. Occupational Well-Being: the development of a theory and a measure: an abstract of a dissertation. Kansas State University. Manhattan, Kansas, 2008. 183 p.
4. Волинець Н. В. Теоретична модель психологічного благополуччя особистості: параметри, критерії, показники та функції. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки*. 2018. Вип. 1(1). С. 50-62.
5. Maslow A.H. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row. 1970. 399 p.
6. Diener E., Lucas R. E., Oishi S. Advances and open questions in the science of subjective well-being. *Collabra: Psychology*, 2018. V. 4(1), 15.
7. Joshanloo M., Weijers D. A two-dimensional conceptual framework for understanding mental well-being. *PLoS ONE*, 2019. V. 14(3), e0214045.
8. Ryan R. M., Deci, E. L. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 2001. V. 52, P. 141–166.
9. Seligman M. *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. New York: Atria, 2012. 368 p.
10. Bergis T. Special characteristics of the system of values and the subjective well-being of a person at the stage of adulthood. 2018. URL: <https://doi.org/10.18323/2221-5662-2018-3-58-63>
11. Романюк Л.В. Становлення цінностей особистості: Концептуальна модель та її методологічний потенціал. *Психологія особистості*. 2013. № 1(4). С. 138–148.
12. Schwartz SH, Bilsky W. Toward a theory of the universal content and structure of values: extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1990. V. 58(5), P. 878–891.
13. Maslow A. *The farther reaches of human nature*. New York: Penguin. 1993. 432 p.
14. Гречко Т.П. Загальна характеристика основних психічних станів особистості. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Психологічні науки*. 2010. №3.
15. Voitenko E., Myronets S., Osodlo V., Pozdnyshv Y., Hordynia N. The specifics of the perceptions of professional well-being by teachers of higher educational institutions in Ukraine. *Revista Conrado*, 2022. V. 18(88), P. 44–53.
16. Sheldon K. M., Elliot A. J. Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1999. V. 76, P. 482– 497.
17. Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1996. V. 1(1), P. 7–41.
18. Lyubomirsky S., King L., Diener E. The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*. 2005. Vol. 131. N 6. P. 803–855.
19. Юрченко В.І. Теоретико-методологічні засади дослідження психічних станів людини: автореф. дис... д-ра психол. наук: 19.00.01 / Інститут психології ім. Г.С.Костюка НАПН України. Київ, 2009. 38 с., с. 31.
20. Миронець С.М., Тімченко О.В. Негативні психічні стани рятувальників в умовах надзвичайної ситуації: Монографія. К.: ТОВ "Август Трейд", 2008. 249 с.
21. Cooper SJ. From Claude Bernard to Walter Cannon. Emergence of the concept of homeostasis. *Appetite*. 2008. V. 51. P. 419–427.

**REFERENCES:**

1. Voitenko, E. (2022). Occupational Well-Being: A Comparative Analysis of the Main Structural Models. *International Journal of Behavior Studies in Organizations*, (7). 30–39.
2. Glavinska, O., Ovdiyenko, I., Brukhovetska, O., Chausova, T., & Didenko, M. (2020). Professional Self-Realization as a Factor in the Psychological Well-Being of Specialists of Caring Professions. *Journal of Intellectual Disability-Diagnosis and Treatment*, 8 (3), 548–559.

3. Schultz, M.L. (2008). Occupational Well-Being: the development of a theory and a measure: an abstract of a dissertation. Kansas State University. Manhattan, Kansas
4. Volynets, N.V. (2018). Teoretychna model psykholohichnoho blahopoluchchia osobystosti: parametry, kryterii, pokaznyky ta funktsii [Theoretical model of psychological well-being of the individual: parameters, criteria, indicators, and functions]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Seriya: Psykholohichni nauky*. 1(1). 50–62 [in Ukrainian].
5. Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
6. Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2018). Advances and open questions in the science of subjective well-being. *Collabra: Psychology*, 4(1), 15.
7. Joshanloo, M., & Weijers, D. (2019). A two-dimensional conceptual framework for understanding mental well-being. *PLoS ONE*, 14(3), e0214045.
8. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166.
9. Seligman, Martin (2012). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. New York: Atria.
10. Bergis, T. (2018). Special characteristics of the system of values and the subjective well-being of a person at the stage of adulthood. <https://doi.org/10.18323/2221-5662-2018-3-58-63>
11. Romaniuk, L.V. (2013). Stanovlennia tsinnosti osobystosti: Kontseptualna model ta yii metodolohichni potentsial [Formation of personal values: Conceptual model and its methodological potential]. *Psykhologhiia osobystosti*. 1(4), 138–148 [in Ukrainian].
12. Schwartz, S.H., & Bilsky, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(5), 878–891.
13. Maslow, A. (1993). *The farther reaches of human nature*. New York: Penguin.
14. Hrechko, T.P. (2010). Zahalna kharakterystyka osnovnykh psykhiichnykh staniv osobystosti [General characteristics of the main mental states of the individual]. *Visnyk Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy. Psykholohichni nauky*. №3 [in Ukrainian].
15. Voitenko, E., Myronets, S., Osodlo, V., Pozdnyshev, Y., & Hordynia, N. (2022). The specifics of the perceptions of professional well-being by teachers of higher educational institutions in Ukraine. *Revista Conrado*, 18(88), 44–53.
16. Sheldon, K.M., & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 482–497.
17. Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27–41.
18. Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*. 131(6), 803–855.
19. Yurchenko, V.I. (2009). Teoretyko-metodolohichni zasady doslidzhennia psykhiichnykh staniv liudyny [Theoretical and methodological foundations of the study of human mental states]. *Extended abstract of doctor's thesis*. Instytut psykholohii im. H.S.Kostiuka NAPN Ukrainy. Kyiv, 2009. 38 s.
20. Myronets, S.M., & Timchenko, O.V. (2008). Nehatyvni psykhiichni stany riaturalnykiv v umovakh nadzvychnoi situatsii: Monohrafiia [Negative mental states of rescuers in an emergency situation: Monograph]. K.: TOV "Avhust Treid".
21. Cooper, S.J. (2008). From Claude Bernard to Walter Cannon. Emergence of the concept of homeostasis. *Appetite*. 51, 419–427.