

УДК 159.923

DOI <https://doi.org/10.32782/psych.studies/2025.2.6>

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ В ДОСЛІДЖЕННІ ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ

Войтенко Олена Василівна,

кандидат психологічних наук, доцент,

доцент кафедри психології

Державного торговельно-економічного університету

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

У статті представлено теоретико-методологічне обґрунтування системного підходу в дослідженні професійного благополуччя особистості. Професійне благополуччя розглядається як складна цілісна система, що має внутрішню структуру, представлену сукупністю взаємопов'язаних і взаємодіючих компонентів, які забезпечують її функціонування. Професійне благополуччя як цілісне явище набуває якісно нової властивості, що відсутня в його елементів, яка утворюється в результаті взаємозв'язку та взаємодії цих елементів усередині цілого, а саме – здатність до саморегуляції. Професійне благополуччя постає як динамічна система, що прагне до збереження рівноваги, згідно з концепцією гомеостазу та загальною теорією систем. Збереження рівноваги свідчить про сприятливий для працівника розвиток подій, індикатором якого є ступінь його задоволеності результатами професійної діяльності. У разі порушення рівноваги під впливом робочого середовища або внутрішніх особистісних чинників відбувається мобілізація особистих ресурсів для повернення попередньої рівноваги або забезпечення нового стану рівноваги, тим самим забезпечення цілісності системи. Методологічною основою дослідження професійного благополуччя як складної системи визначено системний підхід. Системний підхід є провідною методологічною основою багатьох галузей сучасної науки, зокрема й психології. Організація дослідження на принципах системного підходу дозволить найбільш повно розглянути окремі сторони досліджуваного явища, зіставити емпіричні дані та систематизувати їх для розуміння феноменології процесу формування благополуччя у професійному контексті, проаналізувати окремі елементи професійного благополуччя особистості у зв'язку з його цілісним функціонуванням.

Ключові слова: професійне благополуччя, системний підхід, система саморегуляції, функціональна система.

Voitenko Olena. Theoretical and methodological justification of a systematic approach in research of professional well-being

The article presents a theoretical and methodological justification of the systemic approach in the study of professional well-being of an individual. Professional well-being is viewed as a complex holistic system with an internal structure represented by a set of interconnected and interacting components that ensure its functioning. Professional well-being as a holistic phenomenon acquires a qualitatively new property, absent in its constituent elements, which is formed because of the interconnection and interaction of these elements within the whole, namely, the ability to self-regulate. Professional well-being appears as a dynamic system that strives to maintain equilibrium according to the concept of homeostasis and general systems theory. Maintaining balance indicates a favorable development of events for the employee, an indicator of which is the degree of his satisfaction with the results of his professional activities. When the balance is disturbed under the influence of the work environment or internal personal factors, personal resources are mobilized to return to the previous balance or ensure a new state of equilibrium and, thereby, ensure the integrity of the system. The methodological basis for the study of professional well-being as a complex system is a systems approach. The systems approach is the leading methodological basis of many branches of modern science, including psychology. Organizing the research on the principles of a systemic approach will allow us to fully consider individual aspects of the phenomenon under study, compare empirical data and systematize

them to understand the phenomenology of the process of forming well-being in a professional context, and analyze individual elements of an individual's professional well-being in connection with its holistic functioning.

Key words: professional well-being, systemic approach, self-regulation system, functional system.

Постановка проблеми. Накопичення різномірних емпіричних даних про професійне благополуччя особистості свідчить про необхідність їх теоретичного осмислення, інтеграції, а також про необхідність пошуку альтернативних методологічних шляхів вивчення цього феномену. Зважаючи на те, що особистість – це цілісне утворення зі складною структурою, дослідники відмічають, що розроблення проблеми благополуччя особистості у професійному контексті потребує насамперед реалізації принципів системного підходу [1], що дозволяє суттєво розширити розуміння цього феномену.

Системний підхід є провідною методологічною основою багатьох галузей сучасної науки, зокрема й психології. Він характеризується принципом холізму, згідно з яким ціле не зводиться до простої сукупності його частин, а також визнанням взаємного впливу та взаємної причинності всіх частин і процесів у системі [2]. Організація наукового дослідження на принципах системного підходу дозволяє найбільш повно розглянути окремі сторони психіки, зіставити дані емпіричних досліджень і об'єднати їх у єдину ґносеологічну систему для розуміння феноменології психічних процесів, цілісно подивитись на взаємодію психіки й навколишнього світу.

Метою дослідження є теоретико-методологічне обґрунтування системного підходу у вивченні проблеми професійного благополуччя особистості та шляхів її розв'язання.

Результати дослідження. Поставлену мету було реалізовано за допомогою застосування комплексу загальнонаукових теоретичних методів, як-от аналіз, порівняння, систематизація та узагальнення наявних у науковій літературі даних. Установлено, що сучасна українська психологічна наука продовжує спиратись на надбання концепції системного підходу Б. Ломова [3] та теорію функціональних систем П. Анохіна [4]. Б. Ломов позначив принципи системності та системного під-

ходу як ключові інструменти набуття нових знань. На його думку, психічні процеси є системними за своєю природою, внутрішньо вписаними в загальний зв'язок явищ і процесів матеріального світу, тому зрозуміти феноменологію психічних процесів можна лише шляхом аналізу їх у множині зовнішніх і внутрішніх зв'язків, у яких психіка являє собою цілісну систему [4]. Ядро системного підходу становлять шість основних принципів: різноплановості, багатомірності, багаторівневості, ієрархічності, множинності відносин і описів, розвитку, які розглядаються нами як методологічна основа дослідження професійного благополуччя особистості.

Аналіз результатів дослідження. Принцип різноплановості дозволяє розглядати професійне благополуччя з різних ракурсів: як деяку якісну одиницю, як внутрішню умову ефективності взаємодії суб'єкта праці із професійним середовищем, як результат взаємодії суб'єкта праці із професійним середовищем, як сукупність властивостей, набутих індивідом, як результат діяльності мікросистем організму. Цілісний опис цього феномену передбачає поєднання різних аспектів дослідження. Професійне благополуччя є комплексом елементів і їхніх властивостей, об'єднаних динамічними зв'язками та відносинами, кожна частина якого може бути зрозумілою лише в контексті цілого комплексу. Це самоорганізована система, що перебуває в постійному взаємному обміні із професійним середовищем. Рівень професійного благополуччя, розглянутий у межах такого підходу як частина системи, виступає як симптом, породжений усією системою взаємодій і взаємних впливів, що виконує для неї визначену функцію [5].

Принцип багатомірності дозволяє врахувати аспекти благополуччя особистості у професійному контексті в різних системах виміру, від минулих афективних переживань, які зазвичай вимірюються неодноразово для кожного респондента,

до більш стійких показників, що характеризують особистість і відрізняють людей один від одного, і до явищ, що виникають на колективному рівні, а також щодо багатьох фокусів, як-от окремі події, робота й організація. По-перше, конструкти, пов'язані із благополуччям на роботі, зазвичай визначаються та вимірюються як минулі стани, що варіюються на внутрішньоособистісному рівні, та включають стани позитивного настрою, відчуття потоку, задоволеність тощо. Прикладом може бути теорія афективних подій Г. Вейса та Р. Кропанзано (1996 р.), яка привернула увагу дослідників до афективних робочих подій у реальному часі та до короточасних настроїв і емоцій, які люди можуть переживати в результаті цих подій [6]. По-друге, виміри на рівні особистості включають диспозиційну афективність, задоволеність роботою, емоційну залученість, типовий настрій на роботі. Більшість досліджень, наприклад, щастя на роботі, зосереджена на цьому рівні. По-третє, конструкти на рівні підрозділу описують благополуччя колективів, як-от команди, робочі підрозділи або організації. Наприклад, шкала групової задоволеності завданнями К. Мейсон і М. Гріффіна (2005 р.), яка містить такі пункти, як «Наша команда задоволена тим, як ми працюємо разом як група», виявляє специфіку сприйняття працівниками свого колективу [7].

Застосування принципу багаторівневості дозволяє досліджувати систему професійного благополуччя на різних рівнях: фізичному (наприклад, дослідження впливу робочих умов на благополуччя працівників, психофізіологічному (наприклад, дослідження впливу професійного стресу на благополуччя працівників, психологічному (наприклад, дослідження впливу особистісних диспозицій на благополуччя, соціальному (наприклад, дослідження ролі організаційної культури та соціальної підтримки у благополуччі працівників). Розроблення програми дослідження з позицій системного підходу передбачає розгляд феномену професійного благополуччя на всіх рівнях.

Застосування принципу ієрархічності дозволяє розглядати професійне благополуччя як явище, що впливає не тільки

на задоволеність роботою, але й на задоволеність в інших сферах життя, як-от сімейне життя, дозвілля, соціальне життя, фінансове життя та інші. Такий підхід дозволяє довести, що фокус професійного благополуччя виходить за межі лише професійного середовища. Метою професійного благополуччя є не тільки задоволеність роботою, але також вплив на задоволеність у сферах життя, не пов'язаних із роботою, та задоволеність життям загалом, особисте щастя. Наприклад, К. Данна та Р. Гріффін (1999 р.) розглядають один з аспектів професійного благополуччя – якісь робочого життя – як ієрархію концепцій, яка включає задоволеність життям (верхівка ієрархії), задоволеність роботою (середина ієрархії) і задоволеність специфічними для роботи аспектами, як-от задоволеність оплатою, спільною роботою, керівником та інше [8].

Застосування принципу множинності відносин і описів дозволяє розглянути професійне благополуччя у множині його детермінант, що дає можливість отримати цілісне уявлення про цей феномен, розкрити логіку його формування у професійному контексті. До них належать причинні зв'язки, загальні та спеціальні умови, опосередковуючі ланки, зовнішні та внутрішні чинники. Сукупність детермінант має бути досить повною, щоб відображати основні характеристики професійної діяльності. Наприклад, П. Уорр (2007 р.) [9] поєднує теми особистості та навколишнього середовища, щоб пояснити відмінності в досвіді людей. Структура ключових характеристик роботи пов'язана з основними психічними процесами, вони встановлюються в межах короткого огляду демографічних, культурних і професійних моделей. Досліджуються відмінності між групами (чоловіки і жінки, люди старшого і молодшого віку, працівники, які працюють повний або неповний робочий день тощо), а процеси відповідності людини та середовища об'єднуються в загальну структуру, яка підкреслює вплив варіацій в особистій значущості.

Відповідно до принципу розвитку професійне благополуччя працівників треба вивчати в динаміці, що дозволить розкрити логіку формування благополуччя особистості у професійному контексті. За

твердженням О. Ткаченка [10], психічні явища пізнаються лише в їхньому розвитку, у процесі руху та зміни, виникнення та відмирання. Будь-яка система існує лише в розвитку, який забезпечує також зміну детермінант та їх взаємодію. Психологічний зміст і структура професійного благополуччя тісно пов'язані зі специфікою кожного етапу професійного розвитку працівника, а також із розвитком попередніх етапів його життя. Показано, наприклад, що зі збільшенням віку та стажу роботи вираженість благополуччя у професійному контексті суттєво знижується, що пояснюється погіршенням здоров'я, а також накопиченням симптомів професійного вигорання [11]. З віком також змінюються механізми професійної реалізації як компонента професійного благополуччя: почуття самоефективності знижується, але почуття самореалізації зростає, що пояснюється перебудовою ієрархії цінностей після сорока років. Отже, системний підхід дозволяє розглядати професійне благополуччя особистості як цілісну, організовану систему, спрямовану на адаптацію працівника до професійного середовища, а також на активне його перетворення.

Оптимальним для психології варіантом системної методології є теорія функціональних систем П. Анохіна через розроблене в ній, на відміну від інших варіантів системного підходу, поняття системоутворювального чинника, який являє собою корисний пристосувальний ефект у взаємодії організму й середовища, що досягається за реалізації системи. За визначенням П. Анохіна, функціональні системи – це динамічні саморегульовані утворення, діяльність структурних компонентів яких забезпечує отримання важливих для життєдіяльності організму пристосувальних результатів [4]. Розгляд благополуччя як психічного стану особистості є підставою для вивчення цього явища в контексті системи саморегуляції узгодженості особистісних потреб, цілей і цінностей із можливістю їх реалізації у професійній діяльності. Професійне благополуччя як складна функціональна система представлено комплексом психологічних утворень [5]. Це комплексна структура переживання суб'єктом окремих аспектів

своїєї професійної діяльності, центральним системоутворювальним чинником якої є задоволеність процесом і результатом професійної діяльності. Основою цього комплексу є система суб'єктивних емоційно-оцінних ставлень до себе як професіонала, до свого професійного середовища й організаційного контексту з позицій особистісних потреб, цінностей, цілей і результатів їх реалізації в умовах професійної діяльності. Структура системи професійного благополуччя містить як компоненти мотиваційну, ціннісно-смыслову, когнітивну та вольову підсистеми, які взаємопов'язані через афективний компонент, що супроводжує їх функціонування. Підсистеми перебувають у динамічних відносинах і залежать від системоутворювального чинника, завдяки якому окремі механізми, реалізовані на тому чи іншому рівні, об'єднані у функціонування цілого. Отже, найважливішими умовами саморегуляції системи є підпорядкованість і автономія.

За результатами проведеного попереднього теоретичного аналізу було зроблено висновок, що основним компонентом професійного благополуччя є ціннісно-смыслова підсистема, що містить цінності, настанови, нормативні уявлення тощо, яка регулює механізм реалізації суб'єктивно значущих цілей у професійній діяльності [5]. Ціннісно-смыслова підсистема пов'язана з емоційною підсистемою множини суб'єктивних оцінок результатів і, відповідно, задоволеності тими чи іншими аспектами професійної активності, які об'єднуються в переживання професійного благополуччя. Переживання є чимось, що перебуває між особистістю та середовищем і означає ставлення особистості до середовища [12]. Професійне благополуччя пов'язане безпосередньо із процесом виконання професійної діяльності в організаційному середовищі та передбачає оцінювання результатів діяльності та цього середовища працівниками. Кожен працівник переживає професійне благополуччя в контексті власної здатності виконувати професійну діяльність і можливість через її посередництво реалізувати власні потреби, цілі та цінності. У разі незадоволеності результатами взаємодія ціннісно-смыислової та емоційної під-

систем із когнітивною та вольовою підсистемами включає комплекс поведінкових стратегій з реалізації поставлених цілей. Отже, взаємозв'язок компонентів у системі професійного благополуччя забезпечує його регулятивну функцію, що полягає в коригуванні внутрішнього самоставлення, самопочуття, взаємин із професійним середовищем, дозволяє узгоджувати зовнішні та внутрішні умови, координувати цілі та власні можливості.

Висновки. Отже, професійне благополуччя є складною системою і як системне утворення характеризується цілісністю, тобто є якісно новим явищем, що у сприятливих умовах існує як стійке ціле, яке має своє внутрішнє середовище як сукупність взаємопов'язаних і взаємодіючих складників, що забезпечують функціонування даного цілого. Професійне благополуччя як цілісне явище набуває якісно нової властивості, що відсутня в його складників, які утворюються в результаті взаємозв'язку та взаємодії цих елементів усередині цілого, а саме – здатність до саморегуляції. Професійне благополуччя постає як динамічна система, що прагне збереження рівноваги, відповідно

до концепції гомеостазу та загальної теорії систем. Збереження рівноваги свідчить про сприятливий для людини розвиток подій, індикатором якого є ступінь її задоволеності результатами професійної діяльності. У разі порушення рівноваги під впливом зовнішнього середовища (несприятливі умови праці, конфлікти з колегами тощо) або внутрішньоособистісних детермінант (боротьба мотивів, утрата ціннісних орієнтирів) відбувається мобілізація внутрішніх ресурсів для повернення попередньої рівноваги або забезпечення нового стану рівноваги, тобто забезпечення цілісності системи. Методологічною основою дослідження професійного благополуччя як складної системи визначено системний підхід. Організація дослідження на принципах системного підходу дозволить найбільш повно розглянути окремі сторони досліджуваного явища, зіставити емпіричні дані та систематизувати їх для розуміння феноменології процесу формування благополуччя у професійному контексті, проаналізувати окремі елементи професійного благополуччя особистості у зв'язку з його цілісним функціонуванням.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Волинець Н. Психологія особистісного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України : дис. ... докт. психол. наук : 19.00.01. Київ, 2020. 543 с.
2. Тофтул М. Холізм. *Сучасний словник з етики*. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. С. 381–382.
3. Кустовська О. Методологія системного підходу та наукових досліджень : курс лекцій. Тернопіль : Економічна думка, 2005. 124 с.
4. Sudakov K. The theory of functional systems: general postulates and principles of dynamic organization (dedicated to the Anokhin Centenary). *Integrative physiological and behavioral science : the official journal of the Pavlovian Society*. 1997. Vol. 32 (4). P. 392–414.
5. Войтенко О. Професійне благополуччя в системі саморегуляції особистості: теоретична модель. *Психологічні студії*. 2024. № 1. С. 18–23.
6. Weiss H. M., Cropanzano R. Affective events theory: a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*. 1996. V. 18. P. 1–74.
7. Mason C. M., Griffin M. A. Group task satisfaction: the group's shared attitude to its task and work environment. *Group and Organization Management*. 2005. V. 30. P. 623–652.
8. Danna K., Griffin R. W. Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*. 1999. V. 25 (3). P. 357–384.
9. Warr P. *Work, happiness, and unhappiness*. Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum, 2007. 562 p.
10. Ткаченко О. Принципи і категорії психології. Київ : Вища школа, 1979. 200 с.
11. Glavinska O., Ovdienko 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.

12. Фурта І. Порівняльний аналіз поняття «переживання» у різних психологічних підходах. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2020. Вип. 4. С. 26–32.

REFERENCES:

1. Volynets, N. (2020). *Psykholohiia osobystisnoho blahopoluchchia personalu Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy* [Psychology of personal well-being of personnel of the State Border Service of Ukraine]. *Doctor's thesis*. Kyiv. 543 s. [in Ukrainian].
2. Toftul, M. (2014). *Kholizm. Suchasnyi slovnyk z etyky* [Holism. Modern dictionary of ethics]. Zhytomyr: Vyd-vo ZhDU im. I. Franka. S. 381–382 [in Ukrainian].
3. Kustovska, O. (2005). *Metodolohiia systemnoho pidkhodu ta naukovykh doslidzhen: Kurs lektsii* [Methodology of the System Approach and Scientific Research: Lecture Course]. Ternopil: Ekonomichna dumka. 124 s. [in Ukrainian].
4. Sudakov, K. (1997). The theory of functional systems: general postulates and principles of dynamic organization (dedicated to the Anokhin Centenary). *Integrative physiological and behavioral science: the official journal of the Pavlovian Society*, 32 (4). 392–414 [in English].
5. Voitenko, O. (2024). Profesiiine blahopoluchchia v systemi samorehuliatsii osobystosti: teoretychna model [Professional well-being in the system of personal self-regulation: a theoretical model]. *Psykholohichni studii*, (1), 18–23 [in Ukrainian].
6. Weiss, H., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1–74 [in English].
7. Mason, C. M., & Griffin, M. A. (2005). Group task satisfaction: the group's shared attitude to its task and work environment. *Group and Organization Management*, 30, 623–652 [in English].
8. Danna, K., & Griffin R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of literature. *Journal of Management*, 25 (3), 357–384 [in English].
9. Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum [in English].
10. Tkachenko, O. (1979). *Pryntsypy i katehorii psykholohii* [Principles and categories of psychology]. Kyiv: Vyshcha shk. 200 s. [in Ukrainian].
11. 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 [in English].
12. Furta, I. (2020). Porivnialnyi analiz poniattia "perezhyvannia" v riznykh psykholohichnykh pidkhodakh [Comparative analysis of the concept of "experience" in different psychological approaches]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Seriiia "Psykholohichni nauky"*, Vyp. 4. S. 26–32 [in Ukrainian].

Дата надходження статті: 05.06.2025

Дата прийняття статті: 03.07.2025

Опубліковано: 10.09.2025 р.