

Войтенко О. В. кандидат психологічних наук, доцент,
Державний торговельно-економічний університет
<https://orcid.org/0000-0002-9407-4574>

ПРОБЛЕМА СУБ'ЄКТИВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ У СУЧАСНІЙ ПСИХОЛОГІЇ

Метою статті є теоретичний аналіз проблеми дослідження суб'єктивного професійного благополуччя особистості. Здійснено аналіз та систематизацію основних наукових підходів до визначення професійного благополуччя особистості, огляд різних напрямків його дослідження, аналіз сучасних і класичних моделей професійного благополуччя та їх компонентного складу, виявлено зміст і структуру досліджуваного феномену.

Ключові слова: психологічне благополуччя; суб'єктивне професійне благополуччя особистості; модель професійного благополуччя.

Вступ. Увага до проблеми професійного благополуччя особистості у значній мірі пов'язана з пошуком психологічних, ресурсів професійного та особистісного розвитку, збереження здоров'я, успішного виконання людиною професійної діяльності. Професійне благополуччя є важливою умовою працездатності особистості та її професійного довголіття.

У науковій літературі існують численні описи різних сторін благополуччя людини в професійному середовищі: громадянська поведінка (organizational citizenship behavior) (Jahangir et al., 2004), пристрасна відданість роботі (passionate commitment) (Truss et al., 2006), стан потоку (flow) (Csikszentmihalyi, 2014), задоволеність роботою (job satisfaction) (Wright & Cropanzano, 2000), залученість у робочі процеси (work engagement) (Bakker, 2011). Існуючі поняття об'єднують наявність пов'язаних з роботою позитивних установок і переживань людини, але співвіднесення даних понять досить проблематично, оскільки їх структурні елементи частково перетинаються, а визначення конструктивів даються через вказівку на суміжні поняття, що є свідченням несформованості концептуального апарату, який застосовується у цій сфері. Така багатозначність свідчить про відсутність достатньої теоретичної бази та загальноприйнятого уявлення про суб'єктивне професійне благополуччя особистості та необхідність подальших наукових пошуків.

Метою дослідження є теоретичний аналіз проблеми дослідження професійного благополуччя особистості та уточнення змісту даного поняття. Реалізація поставленої мети передбачає вирішення низки завдань: 1) аналіз та систематизація наукових підходів до визначення професійного благополуччя особистості; 2) аналіз основних моделей професійного благополуччя та їх компонентного складу; 3) огляд основних напрямків дослідження професійного благополуччя особистості.

Теоретичне підґрунтя. Теоретичну основу для дослідження професійного благополуччя закладено вивченням проблеми психологічного благополуччя особистості, інтерес до якої зберігається впродовж усієї історії розвитку психологічної науки. З античних часів простежуються дві основні парадигми дослідження благополуччя: гедоністичний підхід до трактування психологічного благополуччя виокремлює афективні переживання як його центральний компонент; евдемонічний підхід підкреслює важливість процесів самореалізації особистості для досягнення благополуччя. Аристотель одним із перших філософів зайнявся вивченням суб'єктивної моделі щастя, а його етичне вчення охоплює все, що сучасні дослідники пов'язують з психологічним благополуччям: самореалізацію, набуття сенсу існування, «потік» творчої участі в житті і позитивні емоції [1].

Об'єктом дослідження гедоністичного спрямування стала оцінка виразності

позитивних емоцій (Bradburn, 1969; Diener et al., 2003; Lyubomirsky, 2008 та ін.). Згідно цього підходу, поняття «психологічне благополуччя» дає можливість відобразити особисте сприйняття людиною свого життя, переживання нею емоційних реакцій на нього. Вводячи термін «психологічне благополуччя», Н. Бредберн бачив його структуру як співвідношення позитивного та негативного афектів, що виникають у відповідь на події зовнішнього середовища. Переважна емоція матиме вирішальне значення в тому, наскільки людина почувається щасливою і задоволеною (останні два поняття Н. Бредберн використовував як синонімічні психологічному благополуччю) [2]. Це поняття дозволяє також охарактеризувати ступінь задоволеності людини своєю діяльністю та своїм життям у цілому, і являє собою когнітивну оцінку, яка дається самою людиною якості свого життя та якості своєї діяльності [3]. Прибічники цього напрямку орієнтуються на вивчення так званого «емоційного благополуччя», а саме на емоційний і когнітивно-оцінний компоненти благополуччя. Емоційне благополуччя, на думку С. Любомирські [4], є сприятливим балансом позитивних і негативних емоцій і є основним показником психологічного благополуччя особистості за умов тривалого переважаючого позитивного афекту. Когнітивне благополуччя (або задоволеність життям), згідно з Е. Дінером та ін. є когнітивною оцінкою особистістю власного життя відповідно до особистісного стандарту [3]. Однак є очевидним, що позитивні емоції і щастя не можуть бути самоціллю, і не завжди те, що підвищує задоволеність життям, сприятливо діє на особистість. Міркування про можливість відчуття наповненості життя в процесі тривалого і напруженого досягнення значимої для особистості мети створили основу для евдемонічних концепцій благополуччя.

Прихильники евдемонічного напрямку досліджень благополуччя розглядають благополуччя як показник позитивного функціонування особистості. Згідно цього підходу психологічне благополуччя пов'язане з реалізацією об'єктивно обґрунтованих потреб, що сприяють

розвитку особистості. Усі блага, яких досягає людина у своєму прагненні до саморозвитку, викликають довготривале відчуття щастя. Розробка проблеми психологічного благополуччя особистості в межах евдемонічного підходу ґрунтується на ідеях гуманістичної і екзистенційної психології, про те, що людина має вільну волю і здатна досягти психологічного благополуччя [5]. Термін «повноцінно функціонуюча особистість» був застосований Роджерсом, для позначення людей, які здатні використовувати свої здібності, реалізовувати свій потенціал і рухатися до повного пізнання себе та сфери своїх переживань [5]. М. Чиксентміхайї з'ясував, що люди відчувають більшу задоволеність життям і собою, якщо у них є можливість займатися улюбленою справою. Він назвав стан, у якому результати відповідають прагненням, здібностям та очікуванням особистості – «почуттям потоку» (flow) [6]. Особистість, що часто відчуває потік, досить часто ідентифікує себе зі «щасливою людиною».

Дослідження психологічного благополуччя в межах евдемонічного підходу також підтверджують існування таких змінних як «сене життя» та «особистісне зростання». Спираючись на поняття «повноцінно функціонуюча особистість» (К. Роджерс), «самоактуалізація» (А. Маслоу), «індивідуалізація» (К. Юнг), «воля до сенсу» (В. Франкл), «зрілість» (Г. Олпорт) [5] К. Ріфф і К. Кіз розробили варіант структури психологічного благополуччя [7], згідно якого психологічне благополуччя (PWB) визначається через самоприйняття (позитивна оцінка себе, свого життя), особистісне зростання, наявність цілей і захоплення, що надають життю смисл, позитивні взаємини з іншими, контроль за оточуючим середовищем (здатність ефективно керувати своїм життям і оточуючим середовищем) и «автономія» (самодетермінація). М. Селігман, вважав, що найбільший внесок у переживання людиною благополуччя робить осмисленість її діяльності [8]. При розгляді благополуччя у професійній сфері його головним джерелом є сене професійної діяльності, яку виконує

фахівець. Питання полягає в тому, який саме сенс стає таким джерелом.

Отже, психологічне благополуччя – це складна комплексна структура переживання суб'єктом різних аспектів його існування, у яку входять як гедоністичні (позитивні емоції, задоволеність життям), так і евдемонічні елементи (сенс життя, особистісне зростання). Серед цих аспектів особливе значення має професійна діяльність, оскільки саме з нею пов'язана значна частина життя людини. Закономірно виникають питання, як саме слід розуміти суб'єктивне професійне благополуччя особистості, чи належить воно переважно до афективних суджень щодо подій, що відбуваються в професійному житті, чи можна розглядати суб'єктивне професійне благополуччя як більш широке явище, яке включає також інші, неафективні аспекти?

Методи дослідження. Специфіка мети дослідження зумовила доцільність використання комплексу загальнонаукових теоретичних методів, зокрема аналіз, узагальнення, систематизацію та порівняння наукових даних. Матеріал дослідження зібраний на основі аналізу наукових публікацій у галузі історії психології, організаційної та економічної психології, а також поведінкових наук.

Результати і обговорення. Для позначення благополуччя людини у професійній сфері частіше за все використовується термін «професійне благополуччя» (Warr, 1990). Таке найменування є досить широким і охоплює не тільки суб'єктивну сторону благополуччя людини у професійній сфері, а й об'єктивні непсихологічні характеристики, тож потребує уточнення. Це означає, що для оцінки стану суб'єктивного благополуччя у професійної діяльності необхідно адекватно визначити компоненти цієї діяльності.

Основною проблемою у дослідженні феномену професійного благополуччя у психології є проблема концептуалізації та операціоналізації даного поняття, а також відмежування його від близьких за змістом, але не тотожних конструктів. Професійне благополуччя особистості розглядається багатьма дослідниками як багатовимірний конструкт, що містить різну кількість складових, які є вимірними, відкритими для

розвитку і ними можна керувати для підвищення ефективності професійної діяльності [7, 9, 10]. Багатовимірний підхід дозволяє більш точно оцінювати рівень професійного благополуччя працівника, аналізувати його природу, причини і наслідки. Інші дослідники розглядають професійне благополуччя як певний баланс (робочих вимог та одержаних винагород або робочих вимог та контролю), що дозволяє більш чітко пояснити механізм формування професійного благополуччя працівника (Bakker & Demerouti, 2007; Karasek, 1998 та ін.) [11, 12]. Різні підходи до визначення поняття свідчать про багатоплановість проблеми дослідження суб'єктивного благополуччя особистості у професійному середовищі.

У вітчизняній психології проблема професійного благополуччя особистості практично не вивчена, хоча має глибоке історичне коріння. Уявлення українців про професійне благополуччя були сформульовані ще у XVIII ст. Г.С. Сковородою у його концепції «сродної праці». Експериментальне дослідження різних аспектів професійного благополуччя в контексті певної професійної діяльності в Україні припадає на останні десятиліття. Можна виокремити два напрями у дослідженні професійного благополуччя: 1) напрям, що сфокусований на негативних факторах благополуччя, таких як професійний стрес, емоційне вигорання, професійна дезадаптація, та способах їх профілактики та подолання негативних наслідків (В.М. Астахов, О.В. Бацилева, Л.І. Березовська, С.І. Болтivecь, Г.М. Дубчак, І.В. Заїка, І.В. Мостова, В.М. Корольчук, М.С. Корольчук І.В. Пузь та ін.); 2) напрям, що вивчає позитивні індикатори благополуччя: задоволеність трудовою діяльністю, роботою; захопленість роботою, професійне здоров'я, та шукає шляхи створення оптимальної моделі професійної діяльності, яка б сприяла досягненню професійного благополуччя працівників (А.В. Альошичева, Н.В. Волинець, В.В. Грандт, Т.М. Дзюба, В.М. Духневич, С.В. Карсканова, Б.Є. Пахоль, С.В. Світозарова та ін.). Однак до останнього часу кількість вітчизняних робіт по темі благополуччя людини в професійному та організаційному

Питання психології

контекстах залишається вельми незначною. Аналіз західної наукової літератури дозволяє відмітити активний інтерес до різних аспектів даної проблематики, що пов'язано з розвитком позитивної психології в останні десятиліття [8].

Дослідники намагаються зрозуміти, які механізми лежать в основі професійного благополуччя [11], як вони беруть участь в регуляції поведінки [12, 13], як це відбивається на відносинах з оточуючими і у виборі адекватних поведінкових стратегій [14]. Відбувається уточнення і операціоналізація поняття професійне благополуччя [15]. Розробляється діагностичний інструментарій для вимірювання рівня професійного благополуччя [9]. Показано вплив різноманітних об'єктивних і суб'єктивних факторів на професійне благополуччя особистості. Професійне благополуччя

пов'язане з організаційною культурою [16], а також із культурою управлінської взаємодії [17]. Фактором, що сильно підриває професійне здоров'я і почуття благополуччя були визнані плітки на робочому місці [18]. Виявлено зв'язок психологічного благополуччя з індивідуально-психологічними особливостями особистості: з професійною самореалізацією [19], з психологічною саморегуляцією [20], з позитивними внутрішніми ресурсами [21].

Огляд літератури дозволяє виділити тенденцію до створення психологічних моделей професійного благополуччя на основі загальної теоретичної бази, закладеної в моделі психологічного благополуччя К. Ріфф [7]. У нові моделі професійного благополуччя, вводяться компоненти, що відображають своєрідність певної професійної діяльності (таблиця 1).

Таблиця 1

Уявлення про професійне благополуччя

Уявлення про професійне благополуччя	Зміст	Автори
Модель П. Уорра	Професійне благополуччя визначається через чотири первинних компоненти: прагнення до зростання та розвитку, автономію, емоційне благополуччя і компетентність. Отримані за цими компонентами показники потім об'єднуються в підсумковий показник «інтегрована функціональність», що характеризує суб'єктивну сторону професійного благополуччя.	Warr P., 1990
Модель вимог до роботи-ресурсів JD-R	Процес погіршення самопочуття виникає, коли робочі вимоги виснажують фізичні та розумові ресурси працівників, що призводить до виснаження, негативного впливу на здоров'я та — зрештою — продуктивність. Мотиваційний процес викликаний великою кількістю робочих ресурсів, які стимулюють залученість до роботи або зовнішньо, через досягнення робочих цілей, або внутрішньо, через задоволення базових потреб в автономії, зв'язку та компетентності, таким чином покращуючи благополуччя і продуктивність	Bakker, A. B., & Demerouti, E. 2007
Багатовимірна модель	Професійне благополуччя, визначається через такі компоненти: емоційний (відсутність емоційного виснаження, задоволеність роботою, організаційна прихильність); когнітивний (стан когнітивних функцій працівника); поведінковий (якість міжособистісних взаємин і відсутність ознак деперсоналізації); мотиваційний (рівень автономності фахівця, прагнення до професійного зростання і розвитку, наявність усвідомлених цілей і смислів виконуваної діяльності, рівень професійної компетентності); психосоматичний (наявність або відсутність психосоматичних скарг)	Van Horn J.E., Taris T.W., Schaufeli W.B., Schreurs P.J.G., 2004
Концепція психологічного капіталу	Під позитивним психологічним капіталом маються на увазі чотири позитивні психологічні здібності: впевненість, надія, оптимізм і стійкість. Особистісні ресурси позитивно впливають на захоплення роботою та психологічне благополуччя.	Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. 2007
Фокусно-холістична модель	Психологічне благополуччя працівника складається з трьох фокусів: особистісний фокус, професійний фокус та	Волинець Н.В., 2020

Питання психології

	<p>організаційний фокус. Особистісний фокус психологічного благополуччя працівника містить життєві домагання, життєві досягнення, позитивність та здатність до рефлексії. У фокус професійної діяльності психологічного благополуччя включено професійну ідентичність та професійне самоставлення, професійну самодетермінацію та професійне самоздійснення. Організаційний фокус містить організаційну культуру, стратегічну спрямованість організації, позитивні відносини та стосунки в організації, успішність (задоволеність відносинами та стосунками з колегами та керівництвом, змістом роботи, умовами праці та досягненнями).</p>	
--	---	--

В одній з перших моделей, яку запропонував англійський психолог Р. Warr, професійне благополуччя розглядалося як визначена умовами і змістом роботи психологічна структура, що включає чотири первинних компонента – прагнення до зростання та розвитку, автономію, емоційне благополуччя і компетентність [9]. Отримані за цими компонентами показники потім об'єднувались в підсумковий показник «інтегрована функціональність», що характеризує суб'єктивну сторону професійного благополуччя. У цій моделі особливо підкреслюється роль емоційних переживань у досягненні професійного благополуччя. Компетентність визначається ступенем засвоєння професійних знань, умінь і навичок, є необхідною передумовою успішного виконання роботи і переживання людиною професійного благополуччя.

Пізніше на основі моделей П. Уорра [9] і К. Ріфф [7] була запропонована та перевірена багатовимірна модель професійного благополуччя, яка містила афективні, когнітивні, професійні, соціальні та психосоматичні виміри (Van Horn et al, 2004) [10]. Поява психосоматичного компонента в цій моделі є результатом емпіричних досліджень, які показали тісний взаємозв'язок між соматичними скаргами і вираженістю професійного благополуччя. Автори багатовимірної моделі показали, що найбільший внесок у досягнення професійного благополуччя вносять саме емоційні компоненти. У той же час провідними теоретиками, що займаються операціоналізацією поняття благополуччя на роботі, вважаються важливими самореалізація та особисте зростання [9].

Модель робочих вимог-ресурсів (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2007) представляє

універсальну структуру, яка застосовується в різних професійних умовах, незалежно від конкретних особливостей місця роботи, що розглядається [11]. Згідно з моделлю JD-R фактори місця роботи можна класифікувати у дві загальні категорії: робочі вимоги та робочі ресурси. Робочі вимоги (наприклад, велике робоче навантаження, емоційні вимоги та конфлікти у стосунках) – це фізичні, психологічні, соціальні чи організаційні аспекти роботи, які вимагають від працівників тривалих фізичних та/або психологічних зусиль. Отже, вони пов'язані з певними фізіологічними та/або психологічними витратами. Робочі ресурси (наприклад, можливості для навчання та розвитку, соціальна підтримка та автономія) складають фізичні, психологічні, соціальні чи організаційні аспекти роботи, які (а) допомагають працівникам у досягненні цілей, (б) зменшують вимоги до роботи та пов'язані з цим витрати та/або (в) стимулюють особистісне зростання. Згідно з моделлю JD-R, характеристики роботи мають унікальні та незалежні зв'язки з результатами через два основні психологічні процеси. Процес погіршення самопочуття виникає, коли робочі вимоги виснажують фізичні та розумові ресурси працівників, що призводить до виснаження, негативного впливу на здоров'я та – зрештою – знижує продуктивність. Мотиваційний процес викликаний великою кількістю робочих ресурсів, які стимулюють залученість до роботи або зовнішньо, через досягнення робочих цілей, або внутрішньо, через задоволення базових потреб в автономії, позитивних зв'язках та компетентності, таким чином покращуючи професійне благополуччя і продуктивність.

Частина дослідників зосереджуються не на зовнішніх чинниках, а на особистісних характеристиках співробітників та їх ефективності. З позицій концепції психологічного капіталу Ф. Лютанса індивідуальні особливості розглядаються як ключові чинники, від яких залежать благополуччя і продуктивність співробітників (Luthans et al., 2007). Особистісні ресурси позитивно впливають на захоплення роботою та психологічне благополуччя. Високий рівень особистісних ресурсів дозволяє зберігати залученість у процес роботи навіть у важких стресових обставинах і за низької задоволеності. Також особистісні ресурси допомагають подолати організаційні стреси та сприяють адаптації до робочого середовища [23].

Згідно сучасної фокусно-холістичної моделі (Волинець, 2020) психологічне благополуччя працівника складається з трьох фокусів: особистісний фокус, професійний фокус та організаційний фокус [15]. Фокус представляє собою певну суб'єктивну реальність «Я-існування» особистості. Аналізуючи і оцінюючи власне життя, людина зазвичай здійснює порівняння у двох векторах: порівняння себе, власних досягнень з іншими людьми та певними нормами (стандартами) життя в конкретному соціальному середовищі і порівняння себе й власних здобутків у часовому проміжку (у теперішньому порівняно з минулим). Якщо людина, здійснюючи ці порівняння, оцінює зміни (зрушення, надбання, події, досвід тощо) як здебільшого позитивні, це може свідчити про переживання нею психологічного благополуччя. Фокусно-холістична модель є спробою виявити цілісний взаємозв'язок та вплив різних фокусів психологічного благополуччя на життєдіяльність працівників.

Розглянуті моделі були виведені авторами на основі теоретичного аналізу та наступної емпіричної верифікації теоретичного конструкту, тож, вони у великій мірі відображають суб'єктивне уявлення авторів про структуру благополуччя людини у професійній сфері. Тому, на нашу думку, необхідний пошук іншого шляху визначення структури

суб'єктивного професійного благополуччя особистості для мінімізації ризику когнітивних спотворень, Оскільки суб'єктивне благополуччя особистості характеризує її внутрішній стан, то емпіричні дані про зміст поняття суб'єктивного професійного благополуччя можна отримати лише від досліджуваних респондентів, аналізуючи їх уявлення про досліджуваний конструкт.

Висновки. Проведений теоретичний аналіз проблеми професійного благополуччя особистості свідчить про відсутність достатньої теоретичної бази та загальноприйнятого уявлення про суб'єктивне професійне благополуччя особистості. Різні підходи до визначення цього поняття свідчать про багатоплановість проблеми дослідження суб'єктивного благополуччя особистості у професійному середовищі. Професійне благополуччя розглядається багатьма дослідниками як багатовимірний конструкт, що містить різну кількість складових, або як баланс робочих вимог та одержаних винагород,

Аналіз основних моделей професійного благополуччя особистості та їх компонентного складу виявив відсутність універсальної моделі. Існують певні розбіжності в уявленнях дослідників щодо визначення сутності професійного благополуччя та його складових, зумовлені, насамперед, суб'єктивним характером досліджуваного конструкту. Існуючі моделі характеризуються різноманіттям структурних елементів, часто перевантажені складниками і не завжди мають зрозумілий механізм формування суб'єктивного благополуччя особистості. Це означає, що для оцінки стану суб'єктивного благополуччя у професійної діяльності необхідно адекватно визначити компоненти цієї діяльності. Тому доцільним є подальший пошук оптимальної моделі професійної діяльності, яка створює умови для досягнення професійного благополуччя, а також вивчення особистісних детермінант суб'єктивного професійного благополуччя особистості та психологічних механізмів його формування.

Список використаних джерел

1. Hall E. Aristotle's Way: How Ancient Wisdom Can Change Your Life. London: The Bodley Head, 2018. 209 p.
2. Bradburn N. The structure of psychological well-being. Chicago: Aldine, 1969. 332 p.
3. Diener E., Oishi S. & Lucas R. Personality, culture, and subjective well-being: emotional and cognitive evaluations of life. *Annual review of psychology*, 2003. № 54, P. 403–425.
4. Lyubomirsky S. The how of happiness: A scientific approach to getting the life you want. New York: Penguin Press, 2008. 366 p.
5. Hjelle L., Ziegler D. Personality Theories: Basic Assumptions, Research, and Applications, 3th ed., New York: McGraw-Hill, 1992. 603 p.
6. Csikszentmihalyi, Mihaly. Finding Flow: The Psychology of Engagement With Everyday Life. New York: Basic Books, 1998. 192 p.
7. Ryff C. & Keyes C. The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995. № 69(4), P. 719–727.
8. Seligman M. & Csikszentmihalyi M. Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*. 2000. № 55(1), P. 5–14.
9. Warr P. How to think about and measure psychological well-being. / M. Wang, R.R. Sinclair, & L.E. Tetrick (Eds.), *Research Methods in Occupational Health Psychology: Measurement, Design and Data Analysis*. New York: Psychology Press, Routledge, 2013. P.76-90.
10. Van Horn J., Taris T., Schaufeli W. & Schreurs P. The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2004. № 77, P. 365–375.
11. Bakker A. & Demerouti E. The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 2007. № 22(3), P. 309–328.
12. Karasek R. Demand-control model : a social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behaviour development / Stellman, J. M.(Ed.), *Encyclopaedia of Occupational Health And Safety*. Geneva : ILO, 1998. P. 34.06-34.14.
13. Войтенко О.В. Залученість персоналу організацій: основні підходи, чинники формування та практичне значення. *Вісник національного університету оборони України*. 2021. № 5(63). С. 27-35.
14. Voitenko E., Myronets S., Osodlo V., Kushnirenko K., Kalenyuchenko R. Influence of Emotional Burnout on Coping Behavior in Pedagogical Activity. *International journal of organizational leadership*. 2021. V.10. № 2, P. 183-196.
15. Волинець Н.В. Психологія особистісного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України : дис. ... д-ра псих.н. : 19.00.01. Київ, 2020. 543 с.
16. Boekhorst J., Hewett R., Shantz A. & Good, J. The double-edged sword of manager caring behavior: Implications for employee wellbeing. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2021. № 26(6), P. 507–521.
17. Liang L., Coulombe C., Brown D., Lian H., Hanig S., Ferris D. & Keeping L. Can two wrongs make a right? The buffering effect of retaliation on subordinate well-being following abusive supervision. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2022. № 27(1), P. 37–52.
18. Aghbolagh M.B., Ardabili F.S. and Voitenko E. Content Analysis of Gossip at Different Levels. *Organizacija*. 2021. Vol.54. no. 4. P. 306-318.
19. Glavinska O., Ovdiienko 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*, 2020. 8 (3), 548-559.
20. Zacher H. & Rudolph C. Strength and vulnerability: Indirect effects of age on changes in occupational well-being through emotion regulation and physiological disease. *Psychology and Aging*. 2022. № 37(3), P. 357–370.
21. Luthans F., Luthans K.W., Luthans B.C., Positive psychological capital: beyond human and social capital. *Business Horizons*. 2004. Volume 47, № 1, P. 45-50,

References

1. Hall E. Aristotle's Way: How Ancient Wisdom Can Change Your Life. London: The Bodley Head, 2018. 209 p.
2. Bradburn N. The structure of psychological well-being. Chicago: Aldine, 1969. 332 p.

3. Diener E., Oishi S. & Lucas R. E. Personality, culture, and subjective well-being: emotional and cognitive evaluations of life. *Annual review of psychology*, 2003. № 54, P. 403–425.
4. Lyubomirsky S. *The how of happiness: A scientific approach to getting the life you want*. New York: Penguin Press, 2008. 366 p.
5. Hjelle L., Ziegler D. *Personality Theories: Basic Assumptions, Research, and Applications*, 3th ed., New York: McGraw-Hill, 1992. 603 p.
6. Csikszentmihalyi M. *Finding Flow: The Psychology of Engagement With Everyday Life*. New York: Basic Books, 1998. 192 p.
7. Ryff C. & Keyes C. The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995. № 69(4), P. 719–727.
8. Seligman M. & Csikszentmihalyi M. Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*. 2000. № 55(1), P. 5–14.
9. Warr P. How to think about and measure psychological well-being. / M. Wang, R.R. Sinclair, & L.E. Tetrick (Eds.), *Research Methods in Occupational Health Psychology: Measurement, Design and Data Analysis*. New York: Psychology Press, Routledge, 2013. P.76-90.
10. Van Horn, J., Taris, T., Schaufeli, W. & Schreurs, P. The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2004. № 77, P. 365–375.
11. Bakker A. & Demerouti E. The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 2007. № 22(3), P. 309–328.
12. Karasek R. Demand-control model : a social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behaviour development / Stellman, J. M.(Ed.), *Encyclopaedia of Occupational Health And Safety*. Geneva : ILO, 1998. P. 34.06-34.14.
13. Voitenko O.V. Zaluchenist personalu orhanizatsii: osnovni pidkhody, chynnyky formuvannia ta praktychne znachennia [Involvement of personnel of organizations: basic approaches, factors of formation and practical significance]. *Visnyk natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy*. 2021. № 5(63). S. 27-35. (in Ukrainian)
14. Voitenko E., Myronets S., Osodlo V., Kushnirenko K., Kalenychenko R. Influence of Emotional Burnout on Coping Behavior in Pedagogical Activity. *International journal of organizational leadership*. 2021. V.10. № 2, P. 183-196
15. Volynets N.V. Psykholohiia osobystisnoho blahopoluchchia personalu Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy [Psychology of personal well-being of the personnel of the State Border Service of Ukraine] : dys. ... d-ra psykhn. : 19.00.01. Kyiv, 2020. 543 s. (in Ukrainian)
16. Boekhorst J., Hewett R., Shantz A. & Good J. The double-edged sword of manager caring behavior: Implications for employee wellbeing. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2021. № 26(6), P. 507–521.
17. Liang L., Coulombe C., Brown D., Lian H., Hanig S., Ferris D. & Keeping L. Can two wrongs make a right? The buffering effect of retaliation on subordinate well-being following abusive supervision. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2022. № 27(1), P. 37–52.
18. Aghbolagh M.B., Ardabili F.S. and Voitenko E. Content Analysis of Gossip at Different Levels. *Organizacija*. 2021. Vol.54. no. 4. P. 306-318.
19. 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. 8 (3), 548-559.
20. Zacher H. & Rudolph C. Strength and vulnerability: Indirect effects of age on changes in occupational well-being through emotion regulation and physiological disease. *Psychology and Aging*. 2022. № 37(3), P. 357–370.
21. Luthans F., Luthans K.W., Luthans B.C., Positive psychological capital: beyond human and social capital. *Business Horizons*. 2004. Volume 47, № 1, P. 45-50,

Summary

Voitenko E. PhD in Psychology, Associate Professor at Department of Psychology, State university of trade and economics

THE PROBLEM OF SUBJECTIVE PROFESSIONAL PERSONAL WELL-BEING IN MODERN PSYCHOLOGY

Introduction. *The attention to the problem of professional well-being of an individual is largely connected with the search for various, including psychological, resources for professional and personal development, health preservation, and successful performance of professional activities by a person. Professional well-being is an important condition for an individual's ability to work and his professional longevity.*

Purpose. *The purpose of the study is a theoretical analysis of the problem of researching the professional well-being of an individual and clarifying the content of this concept. Realization of the set goal involves solving a number of tasks: 1) analysis and systematization of scientific approaches to determining the professional well-being of an individual; 2) analysis of the main models of professional well-being and their component composition; 3) an overview of the main areas of research into the professional well-being of an individual.*

Methods. *The specificity of the purpose of the study determined the feasibility of using a set of general scientific theoretical methods, in particular the analysis and generalization of scientific data.*

Originality. *The article attempts to analyze the most significant problems in the study of professional well-being in psychology, giving a general idea of the main methodological issues that need to be answered. The author's contribution is to generalize and systematize modern ideas about the professional well-being, as well as the mechanisms of its formation.*

Conclusion. *The conducted theoretical analysis of the problem of the professional well-being of the individual indicates the absence of a sufficient theoretical base and generally accepted idea about the subjective professional well-being of the individual. Existing models are characterized by a variety of structural elements, are often overloaded with components and do not always have a clear mechanism for the formation of the subjective well-being of an individual. Therefore, it is advisable to further search for an optimal model of professional activity that creates conditions for achieving professional well-being, as well as to study the personal determinants of the subjective professional well-being of an individual and the psychological mechanisms of its formation.*

Key words: *psychological well-being; subjective professional well-being of the individual; a model of professional well-being.*

Received/Поступила: 22.08.22.