

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

ПРОФЕСІЙНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ: ЗМІСТ ПОНЯТТЯ ТА ЙОГО КЛЮЧОВІ СТРУКТУРНІ КОМПОНЕНТИ

У статті проведено порівняльний аналіз існуючої термінології та теоретичних підходів до розгляду поняття “професійне благополуччя особистості” у вітчизняній та зарубіжній психології. Здійснено уточнення структурних компонентів і дефініцій досліджуваного феномену.

Ключові слова: благополуччя; професійне благополуччя особистості; благополуччя у професійному контексті структура професійного благополуччя.

Вступ. Основною проблемою в дослідженні феномену професійного благополуччя у психології є проблема концептуалізації даного поняття, а також відмежування його від близьких за змістом, але не тотожних конструктів. Поняття “професійне благополуччя” є відносно новим: як предмет психологічних досліджень воно виникло наприкінці минулого століття у західній психології. Кількість вітчизняних робіт по темі благополуччя людини в професійному та організаційному контекстах до останнього часу залишається вельми незначною. У науковій літературі існує суттєве різноманіття у термінах, що позначають даний феномен: благополуччя працівника, психологічне благополуччя працюючої особистості (працівника), благополуччя на робочому місці, якість робочого життя та ін. Відсутність єдності у термінології утруднює розуміння змісту феномену професійного благополуччя і, відповідно, пошук шляхів управління благополуччям особистості у професійному контексті.

Метою дослідження є теоретичний аналіз основних підходів до розгляду поняття “професійне благополуччя” особистості у вітчизняній та зарубіжній психології, а також уточнення структурних компонентів і дефініцій досліджуваного феномену.

Теоретичне підґрунтя. Активний інтерес до різних аспектів даної проблематики пов’язаний із розвитком позитивної психології в останні десятиліття [1], а також зі зміною традиційної дослідницької парадигми у психологічній науці та переходом від вивчення психологічних проблем і способів їх розв’язання до пошуку шляхів збереження психологічного здоров’я і благополуччя у

різних сферах життєдіяльності. Даний підхід, у свою чергу, ґрунтується на ідеях гуманістичної і екзистенційної психології, про те, що людина має вільну волю і здатна досягти психологічного благополуччя [2].

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 організаційної та економічної психології, а також поведінкових наук.

Результати і обговорення. Психологічне благополуччя у професійній сфері розглядається з використанням термінології, яка суттєво відрізняється за змістовим наповненням. Серед найбільш часто вживаних у вітчизняних і зарубіжних наукових публікаціях термінів: професійне благополуччя, якість робочого життя, суб’єктивне благополуччя, пов’язане з роботою, благополуччя на роботі, благополуччя на робочому місці, благополуччя працівника. Використання терміна “благополуччя працівника” [3] має на увазі благополуччя людей, які є членами організації, працюють в організації, тобто фактично йдеться про “благополуччя на робочому місці” та/або “благополуччя на роботі”, тому можна вважати ці варіанти термінами-дублетами. “Якість робочого життя” – термін, що позначає лише деякі аспекти благополуччя у професійному контексті, а саме задоволеність працівників умовами і змістом їх трудової діяльності. Дж. Р. Хекман та Дж. Ллойд Саттл розглядають якість робочого життя дещо ширше: як ступінь задоволення потреб співробітників

шляхом виконання професійних функцій у конкретній організації. [4]. Однак для досягнення професійного благополуччя не достатньо лише задоволення потреб – ступінь своєї щастливості у професійній діяльності людина оцінює, спираючись на суб'єктивні критерії, зокрема особистісні цінності [5]. Отже, цей термін не достатньо точно передає зміст поняття “благополуччя” при розгляді його у професійному середовищі. А. Беккер і В. Ерлеманс користуються термінами “суб'єктивне благополуччя в організаціях” та “суб'єктивне благополуччя, пов'язане з роботою” як синонімами, розуміючи під ними задоволеність роботою, часте переживання позитивних емоцій і нечасте переживання негативних [6]. Ця термінологія не відповідає, на нашу думку, вимогам стислості та відсутності синонімії. Н. Волинець використовує термін “психологічне благополуччя працюючої особистості (працівника)”, яке на її думку доречно розглядати “по-перше, як глобальне, цілісне суб'єктивне рефлексивне переживання особистістю позитивності та значущості власного “Я-існування” в цілому та через призму її життєздійснення в середовищі професійної діяльності, що репрезентує інтегральну оцінку життя працюючої людини, позитивні афекти стосовно виконуваної роботи, організаційного середовища та, як наслідок, життя в цілому, і, по-друге, як суб'єктивне переживання проживання ситуативного досвіду в контексті професійної діяльності як гармонійне поєднання вкладених зусиль особистості для здійснення роботи, досягнутих цілей роботи та отриманої вигоди (винагороди, визнання, перспектив тощо)” [7, 54]. Даний термін, на наш погляд, також є надто громіздким. Запропонована авторкою дефініція аморфна і не вирішує завдання операціоналізації поняття. Тим більше, що проведення масових опитувань потребує певного спрощення моделей виміру, а також при вимірі благополуччя у професійній сфері є сенс використовувати показники, що стосуються тільки роботи, і ті з них, на які роботодавець може вплинути. У дослідницькій практиці існує потреба у поняттях меншого змістового обсягу, для яких процес емпіричної інтерпретації є менш багатоваріантним. До таких ми відносимо поняття “професійне благополуччя”, яке

можна трактувати як загальне поняття для фіксування ставлення до професійної діяльності, яке відображає як соціальні уявлення про благополучну професійну ситуацію, так і суб'єктивну оцінку її різноманітних аспектів у ситуації “тут і зараз”. На нашу думку, термін “професійне благополуччя” заслуговує на цілком визначене положення у термінологічному полі вивчення психологічного благополуччя у сфері професійної діяльності як такий, що найповніше і найточніше передає суть поняття, на відміну від інших варіантів характеризується наявністю чіткої дефініції (благополуччя в професійному контексті), досить стислий і не суперечить світовій практиці. Поняття “професійне благополуччя” відображає особисте сприйняття людиною власного професійного життя, переживання емоційних реакцій на нього, дозволяє схарактеризувати ступінь задоволеності людини своєю діяльністю.

Складність феномену професійного благополуччя і різноманітність підходів до його розуміння дають підстави визнати, що визначення і уточнення змісту цього поняття представляє собою одну з актуальних проблем при розгляді благополуччя в професійному контексті. Для західних академічних досліджень досить характерними є описові визначення, що зводяться до перерахування показників професійного благополуччя, або визначення через протиставлення благополуччя проявам неблагополуччя. В одному з перших досліджень (Warr, 1990) професійне благополуччя розглядається як визначена умовами та змістом роботи психологічна структура, що включає чотири первинних компонента: 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 [8]. В. Торрісі (2012) [9, 803] визначає благополуччя в робочому середовищі як «комбінацію суб'єктивних уявлень, які пов'язані з такими вимірами: фізична, організаційна, стосункова та особиста задоволеність». Усі ці фізичні та психологічні аспекти разом складають відчуття благополуччя працівників на робочому місці. К. Данна та Р. Гріффін

розглядають благополуччя на робочому місці як більш широку і всеосяжну конструкцію, яка містить: 1) задоволеність життям у цілому (задоволеність або незадоволеність соціальним життям, сімейним життям, відпочинком); 2) задоволеність роботою (задоволеність або незадоволеність оплатою праці, можливостями); 3) загальне здоров'я [10]. У дослідницькій практиці вивчення позитивних та негативних показників професійного благополуччя запропоновано структуру, що включає п'ять компонент, серед яких до позитивних віднесено – залученість (work engagement), щастя на роботі (happiness at work), задоволеність роботою (job satisfaction); до негативних – трудоголізм (workaholism) і вигоряння (burnout) [6]. У більш пізній моделі П. Уорр (2007) досліджує кілька значень щастя на роботі та способи, за допомогою яких вони вимірюються психологами. Запропонований ним конструкт включає насолоду, задоволення та суб'єктивне благополуччя, а нещастя вивчається з точки зору незадоволеності, напруги, тривоги та депресії. Вплив основних особливостей навколишнього середовища на цей досвід розглядається через аналогію з вітамінами у зв'язку з фізичним здоров'ям – корисними лише до певної межі [11]. Академічні дослідження виокремлюють різні змістові компоненти в описах даного феномену. Спільним компонентом для більшості підходів є задоволеність роботою, яка визначається як позитивна оцінка різних аспектів професійного життя, що мають особливе значення для індивіда [6; 9; 10; 11]. Ступінь задоволеності залежить від відповідності досягнутого тому, що працівник виділяє для себе як стандарти хорошого життя. Отже, задоволеність можна позначити як оцінний конструкт, що співвідносить наявні обставини з внутрішнім потрібнішим станом суб'єкта, і використовувати як критерій професійного благополуччя.

У дослідженнях фахівців сфери управління людськими ресурсами, які також акцентують увагу на структурних компонентах професійного благополуччя при визначенні цього поняття, можна виділити тенденцію до розширення його змісту. Експерти однієї з провідних західних консалтингових компаній Aon Hewitt визначають професійне благополуччя як стан

рівноваги, який складається за наявності відповідних ресурсів, можливостей і завдань, необхідних для досягнення оптимального здоров'я і продуктивності людини в організації. Благополуччя визначається як поєднання чотирьох компонентів: фізичне благополуччя – енергія для розв'язання повсякденних завдань; емоційне благополуччя – розважливе ставлення до повсякденного життя; соціальне благополуччя – похідна від зв'язків і контактів з іншими людьми; фінансове благополуччя – здатність впевнено керувати поточними і майбутніми фінансами. Цей підхід до розуміння змісту і структури професійного благополуччя, як бачимо, в першу чергу відображає інтереси компанії, хоча турбота роботодавця про благополуччя працівників розглядається як надійна інвестиція в бізнес, і потенційними перевагами такої політики компанії є скорочення абсентеїзму, підвищення продуктивності, зменшення претензій до політики компанії відносно здоров'я і ризиків, зниження презентеїзму, більш висока залученість співробітників, а також спрощення набору та утримання співробітників [12]. Експерти Chartered Institute for Personnel and Development (CIPD, 2016) відмічають тенденцію переходу від більш конкретних проблем здоров'я і безпеки до цілісного розуміння здоров'я і благополуччя на робочому місці. В основі “піраміди благополуччя” експерти бачать культуру, лідерство, управління людьми; як компоненти благополуччя працівників виокремлюються здоров'я, робота, цінності, соціальна взаємодія, особистісне зростання. Експерти відмічають, що ініціативи у сфері підтримки здоров'я і благополуччя мають ґрунтуватися на унікальних потребах і характеристиках організації і її співробітників [13].

На основі розглянутих підходів можна зробити висновок, що ключовими показниками професійного благополуччя є, перш за все, фізичне і психологічне здоров'я, позитивне сприйняття себе і професійного середовища, прояв активності і продуктивність. Розглянуті визначення були виведені авторами на основі теоретичного аналізу, тож, вони у великій мірі відображають суб'єктивні уявлення самих дослідників про структуру благополуччя людини у професійній сфері, і не завжди

Питання психології

відповідають уявленням працівників про їх професійне благополуччя. На нашу думку, професійне благополуччя доцільно розглядати як суб'єктивну реальність, яка знаходить вираження в емоційному стані задоволеності/незадоволеності працівника різними аспектами його професійної діяльності, тому емпіричні дані про зміст цього поняття логічно отримати від респондентів, аналізуючи їх уявлення про досліджуваний конструкт. У нашому дослідженні на основі контент-аналізу уявлень викладачів вищої школи про професійне благополуччя було з'ясовано, що респонденти визначають цей феномен через задоволеність умовами праці, які включають помірне навантаження, зручний графік, матеріальну задоволеність; позитивні стани,

пов'язані із залученістю у робочі процеси: задоволення від роботи, бажання та інтерес до роботи, задоволеність результатами роботи; можливість самоактуалізації, пов'язаної із реалізацією своїх здібностей, визнанням, затребуваністю і творчістю; професіоналізм, наявність кар'єрного та професійного зростання, автономність та позитивні відносини у робочому середовищі [14]. Виявлена структура професійного благополуччя досить істотно перебивається з загальнопсихологічною моделлю К. Ріфф [15], а також з моделлю П. Уорра [8] та зі структурою професійного благополуччя у багатовимірній моделі Дж. Ван Хорн та ін.[16], перевіреною емпіричним шляхом. Представляється цікавим співставлення їх структурних компонентів (Таблиця 1).

Таблиця 1

Порівняння структури загального і професійного благополуччя

Виміри	Ryff (1989), Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M. (1995).	Warr, 1990	Van Horn J.E., Taris T.W., Schaufeli W.B., Schreurs P.J.G., 2004	Voitenko, E., Myronets, S., Osodlo, V., Pozdnyshev, Y., & Hordynia, N, 2022
1. Емоційне благополуччя (афект)	Самоприйняття	Афективне благополуччя (тривога, депресія)	Афективне благополуччя Задоволеність роботою Організаційна відданість Наявність/відсутність емоційного виснаження	Залученість (афективне благополуччя) Задоволеність умовами праці
2. Професійне благополуччя (мотивація)	Особистісне зростання Автономія Наявність мети	Прагнення Автономія Компетентність	Прагнення Автономія Професійна компетентність	Саморозвиток Автономія Професіоналізм Самоактуалізація
3. Соціальне благополуччя (поведінка)	Вміння досягати успіху у середовищі функціонування Якість відносин з іншими		Якість соціального функціонування Наявність/відсутність деперсоналізації	Позитивні відносини у робочому середовищі
4. Когнітивне благополуччя			Наявність/відсутність когнітивної втоми	
5. Психосоматичне благополуччя			Наявність/відсутність психосоматичних скарг	

Концептуалізація благополуччя К. Ріфф [15] на відміну від варіанту П. Уорра [8] зосереджується не тільки на афекті та мотивації, а й на поведінковому вимірі. Підхід П. Уорра має важливу перевагу в тому, що він спеціально зосереджений на благополуччі працівників, але він не враховує соціальний аспект професійної діяльності. На нашу думку, некоректно розглядати оцінку професійного благополуччя без співвідношення його з оцінкою особистої соціальної значущості у робочому середовищі, на важливість цього компоненту вказують і суб'єктивні уявлення респондентів [14]. Тим не менш, обидва підходи є цінними для концептуалізації професійного благополуччя, тому команда Дж. Ван Хорн вирішила їх об'єднати, додавши ще два елементи: когнітивне і психосоматичне благополуччя [16]. Ця модель спирається на концепцію емоційного виснаження К. Маслач [17]. Так афективний вимір багатовимірної моделі є найбільш диференційованим у порівнянні з іншими підходами і містить крім іншого емоційне виснаження. Вимір соціального благополуччя (або поведінка) включає деперсоналізацію, що стосується байдужого та негативного ставлення до оточуючих. Вимір когнітивного благополуччя також був розроблений авторами як аналог концепції емоційного виснаження К. Маслач. Когнітивна втома конкретно відображає когнітивні функції працівників (особливо ступінь того, наскільки вони здатні сприймати нову інформацію та зосереджуватися на роботі). Психосоматичний вимір у цій моделі відноситься до наявності або відсутності психосоматичних скарг. У всіх розглянутих моделях [8; 14; 15; 16] досягнення професійного благополуччя співвідноситься з реалізацією людиною прагнень до особистісного саморозвитку та автономії, домінуванням пов'язаних з роботою позитивних емоційних переживань у комфортному робочому середовищі за умови професійної компетентності. Зазначимо, що у цих моделях оцінки індивідом можливості самоактуалізації як складової професійного благополуччя не враховувалися. На нашу думку, поява цього

елементу у структурі професійного благополуччя [14] є цілком логічною, добре узгоджується із попередніми дослідженнями. Легко помітити, що виявлені компоненти структури професійного благополуччя відповідають універсальній ієрархічній моделі потреб А. Маслоу (1970) [18], і дозволяють зробити припущення, що цей інтегрований стан очевидно складається у зв'язку з тим, наскільки у професійній діяльності реалізовані потреби особистості. Стан перебування на роботі служить досягненню особистих цілей працівника, таких як кар'єра, зростання, автономія, компетентність і позитивні зв'язки, які здатні компенсувати робочі вимоги і пов'язані з ними фізичні та психологічні витрати. Це свідчить, на нашу думку, про те, що оцінки благополуччя, пов'язаного з роботою, є оцінками внеску роботи у задоволення актуалізованих потреб.

Висновки. Проведений теоретичний аналіз виявив відсутність єдності у термінології і визначенні структури професійного благополуччя. Психологічне благополуччя у професійній сфері розглядається з використанням термінів, які суттєво відрізняються за змістовим наповненням. На нашу думку, термін “професійне благополуччя” найповніше і найточніше передає суть поняття, на відміну від інших варіантів характеризується наявністю чіткої дефініції (благополуччя в професійному контексті), досить стислий і не суперечить світовій практиці. Поняття “професійне благополуччя” відображає суб'єктивне сприйняття людиною власного професійного життя, переживання емоційних реакцій на нього, дозволяє схарактеризувати ступінь задоволеності різними аспектами професійної діяльності.

Огляд різних підходів до вивчення даного феномену показав також суттєві розбіжності у визначенні його структурних компонентів. На відміну від академічних досліджень професійного благополуччя, дослідження у сфері управління людськими ресурсами розглядають благополуччя як цілісний багатоаспектний феномен, відповідальність за підтримку якого лежить як на самому індивіді, так і на роботодавці.

Питання психології

Підхід консалтингових компаній до розуміння змісту і структури професійного благополуччя спрямований, в першу чергу, на задоволення запитів компаній і відображає їх інтереси. Академічний підхід є більш персоніфікованим і таким, що глибше враховує психологічне благополуччя працівників. Виявлені розбіжності вказують на перспективи подальших досліджень факторів внутрішньої і зовнішньої детермінації професійного благополуччя. Звуження контексту дослідження лише до професійної діяльності полегшує розуміння зв'язків між благополуччям працівників і особливостями менеджменту, напрямками діяльності компанії, специфікою управління людськими ресурсами.

Виявлені компоненти структури професійного благополуччя дозволяють зробити припущення, що цей інтегрований стан складається у зв'язку з тим, наскільки у

професійній діяльності реалізовані потреби особистості. Стан перебування на роботі служить досягненню особистих цілей працівника, таких як кар'єра, зростання, автономія, компетентність і позитивні зв'язки, які здатні компенсувати робочі вимоги і пов'язані з ними фізичні та психологічні витрати. Це свідчить, на нашу думку, про те, що оцінки благополуччя, пов'язаного з роботою, є оцінками внеску роботи у задоволення актуалізованих потреб. Тому ми вважаємо найбільш виправданим суб'єктивний підхід і розгляд професійного благополуччя як суб'єктивної реальності, що знаходить вираження в емоційному стані задоволеності/незадоволеності працівника різними аспектами його професійної діяльності з урахуванням відповідності досягнутого актуальним потребам працівника.

Список використаних джерел:

1. Seligman M. & Csikszentmihalyi M. Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*. 2000. № 55(1). P. 5–14.
2. Hjelle L., Ziegler D. *Personality Theories: Basic Assumptions, Research, and Applications*, 3th ed., New York: McGraw-Hill. 1992. 603 p.
3. What Is Employee Wellbeing? And Why Does It Matter? URL: <https://www.gallup.com/workplace/404105/importance-of-employee-wellbeing.aspx>
4. Hackman JR, Suttle JL. *Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change*. Santa Monica, CA: Goodyear. 1977. 494 p.
5. Oishi, S., Diener, E., Suh, E., & Lucas, R. E. Value as a moderator in subjective well-being. *Journal of Personality*. 1999. 67(1), 157–184. <https://doi.org/10.1111/1467-6494.00051>
6. Bakker A., Oerlemans W. Subjective well-being in organizations. Chapter in K. Cameron & G. Spreitzer (Eds.), *Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford University Press, 2012. P. 179–189
7. Волинець, Н. В. Операціоналізація поняття психологічне благополуччя працюючої особистості (працівника). *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Психологія*. 2018(1). С.39-58
8. Warr, P. The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*. 1990. №63. 193–210. doi:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x
9. Torrissi, B. Academic productivity correlated with well-being at work. *Scientometrics*, 2012. Vol. 94, Issue 2, pp. 801-815
10. Danna, K., & Griffin, R. W. Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*. 1999. 25(3). P. 357–384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
11. Warr, P. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness* (1st ed.). Psychology Press. URL: <https://doi.org/10.4324/9780203936856>
12. Aon Hewitt (2018). Aon Global Financial Wellbeing Survey. URL: <https://www.aonhewitt.co.nz/>
13. CIPD (2016). CIPD Policy Report. January 2016. URL: <https://www.cipd.co.uk/>
14. Voitenko, E., Myronets, S., Osodlo, V., Pozdnyshev, 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.
15. Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M. The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995. V. 69. P. 719–727

16. Van Horn J. E., Taris, T.W., Schaufeli W.B. and Schreur P.J.G. The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2004. V.77. P. 365–375
17. Maslach C. Burnout: A multidimensional perspective / W.B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Taylor & Francis. 1993. P. 19–32
18. Maslow A.H. *Motivation and personality*. New York: Harper & Row. 1970. 369 p.

References

1. Seligman M. & Csikszentmihalyi M. Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*. 2000. № 55(1). P. 5–14.
2. Hjelle L., Ziegler D. *Personality Theories: Basic Assumptions, Research, and Applications*, 3th ed., New York: McGraw-Hill. 1992. 603 p.
3. What Is Employee Wellbeing? And Why Does It Matter? URL: <https://www.gallup.com/workplace/404105/importance-of-employee-wellbeing.aspx.aspx>
4. Hackman JR, Suttle JL. *Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change*. Santa Monica, CA: Goodyear. 1977. 494 p.
5. Oishi S., Diener E., Suh E. & Lucas R.E. Value as a moderator in subjective well-being. *Journal of Personality*. 1999. 67(1), 157–184. <https://doi.org/10.1111/1467-6494.00051>
6. Bakker A., Oerlemans W. Subjective well-being in organizations. Chapter in K. Cameron & G. Spreitzer (Eds.). *Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford University Press, 2012. P. 179–189
7. Volynets N.V. Operatsionalizatsiia poniattia psykholohichne blahopoluchchia pratsiuuchoi osobystosti (pratsivnyka). *Visnyk Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy*. Seriya: Psykholohiia. 2018(1). C.39-58
8. Warr P. The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*. 1990. №63. 193–210. doi:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x
9. Torrisi B. Academic productivity correlated with well-being at work. *Scientometrics*, 2012. Vol. 94, Issue 2, pp. 801-815
10. Danna K., & Griffin R.W. Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*. 1999. 25(3). P. 357–384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
11. Warr P. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness* (1st ed.). Psychology Press. URL: <https://doi.org/10.4324/9780203936856>
12. Aon Hewitt (2018). Aon Global Financial Wellbeing Survey. URL: <https://www.aonhewitt.co.nz/>
13. CIPD (2016). CIPD Policy Report. January 2016. URL: <https://www.cipd.co.uk/>
14. Voitenko E., Myronets S., Osodlo V., Pozdnyshev 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. (in Ukrainian)
15. Ryff C.D. & Keyes C.L.M. The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995. V. 69. P. 719–727
16. Van Horn J.E., Taris, T.W., Schaufeli W.B. and Schreur P.J.G. The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2004. V.77. P. 365–375
17. Maslach C. Burnout: A multidimensional perspective / W.B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Taylor & Francis. 1993. P. 19–32
18. Maslow A.H. *Motivation and personality*. New York: Harper & Row. 1970. 369 p.

Summary

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

PROFESSIONAL WELL-BEING: THE CONTENT OF THE CONCEPT AND ITS KEY STRUCTURAL COMPONENTS

Introduction. *The main problem in the study of the phenomenon of professional well-being in psychology is the problem of conceptualizing this concept, as well as distinguishing it from similar in content, but not identical constructs. The variety of terminology complicates the understanding of the content of the phenomenon of professional well-being and, accordingly, the search for ways to manage personal well-being in the professional context.*

Purpose. *The purpose of the study is a theoretical analysis of the main approaches to the consideration of the concept of "professional well-being" of an individual in domestic and foreign psychology, as well as clarification of the structural components and definitions of the studied phenomenon.*

Methods. *The specificity of the research goal determined the expediency of using a complex of general scientific theoretical methods, in particular analysis, generalization, systematization and comparison of scientific data. The research material was collected based on the analysis of scientific publications in the field of organizational and economic psychology, as well as behavioral sciences.*

Originality. *The article provides a comparative analysis of the existing terminology and theoretical approaches to the consideration of the concept of "professional well-being" in domestic and foreign psychology. The author's contribution consists in clarifying the structural components and definitions of the studied phenomenon.*

Conclusion. *Psychological well-being in the professional sphere is considered using terms that differ significantly in content. In our opinion, the term "professional well-being" most fully and accurately conveys the essence of the concept, unlike other options, it is characterized by the presence of a clear definition (well-being in the professional context), is quite concise and does not contradict world practice. The review of different approaches to the study of this phenomenon also showed significant differences in the definition of its structural components. We consider it expedient to apply a subjective approach and consider professional well-being as a subjective reality, which is expressed in the emotional state of satisfaction/dissatisfaction of the employee with various aspects of his professional activity. The identified components of the structure of professional well-being allow us to make an assumption that this integrated state is formed in connection with the extent to which individual needs are realized in professional activity.*

Key words: *well-being; professional well-being of the individual; well-being in the professional context, the structure of professional well-being.*

Received/Поступила: 15.03.23.