

**Наталія ВОЛИНЕЦЬ,**

кандидат психологічних наук, доцент,  
старший науковий співробітник науково-дослідного відділу,  
Національна академія Державної прикордонної служби України  
імені Богдана Хмельницького, м. Хмельницький

## **ОПЕРАЦІОНАЛІЗАЦІЯ ПОНЯТТЯ “ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦЮЮЧОЇ ОСОБИСТОСТІ (ПРАЦІВНИКА)”**

*У статті представлено теоретичний аналіз понять, використовуваних для психологічного аналізу психологічного благополуччя особистості в середовищі професійної діяльності, та здійснено спробу теоретичної операціоналізації поняття “психологічне благополуччя працюючої особистості (працівника)”.*

**Ключові слова:** *психологічне благополуччя особистості, професійне благополуччя особистості, суб’єктивне благополуччя особистості, психологічне благополуччя працівника, щастя працівника, психологічне благополуччя в професійній сфері, психологічне благополуччя в організації, організаційне благополуччя.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Проблема дослідження психологічного благополуччя особистості наразі є однією з актуальних не тільки за кордоном, але в нашій країні. Внутрішнє прагнення особистості бути благополучною, задоволеною, щасливою тощо базується на основі зміни парадигми життя людини 21 століття – людини, яка стає активним суб’єктом власного життя та діяльності, творцем, який ставить цілі, активізує зусилля, спрямовує власний розвиток для досягнення бажаного благополуччя. На сучасному етапі теоретико-емпіричних досліджень феномену психологічного благополуччя як вітчизняних, так і закордонних науковців актуальним постають питання концептуалізації зазначеного феномену, його структурування, виявлення суб’єктивних та об’єктивних джерел та детермінант, особистісних властивостей благополучної особистості, пошуку оптимальної моделі проживання власного життя особистістю, яку можна вважати благополучною, тощо.

Наразі одним з найскладніших напрямків дослідження психологічного благополуччя особистості є вивчення його в контексті такої сфери життєвого

середовища людини як професійна діяльність. Однією з проблем сучасних досліджень психологічного благополуччя особистості в середовищі професійної діяльності є вивчення протилежних психологічному благополуччю особистості феноменів – неблагополуччя, нездоров'я, деформації тощо. В середовищі професійної діяльності психологічне благополуччя особистості розглядається науковцями у напрямках: 1) психології здоров'я, а саме: професійного здоров'я, професійного довголіття, професійної працездатності, професійного вигорання, професійних дезадаптацій, деформацій та девіацій і спрямоване на збереження, відновлення і підвищення працездатності, що досягається завдяки запобіганню та/або усуненню несприятливих змін в організмі, які виникають в процесі здійснення професійної діяльності та розвитку і розширення функціональних резервів організму й можливості їх мобілізації (Р. Березовська, Л. Куліков, Г. Нікіфоров); 2) психології праці: особливості психологічного благополуччя фахівців різних професійних сфер діяльності та його вплив на ефективність діяльності, особливості задоволеності умовами праці, комфортності, адаптованості в сфері професійної діяльності (Ю. Бессонова, Е. Бородкіна, Д. Зінов'єва, А. Григор'єв); 3) організаційної психології: позитивних та ресурсних особистісних конструктів суб'єкта діяльності (Л. Дука, Ю. Братчикова), взаємовпливу готовності до ризику та соціально-психологічного благополуччя керівників (О. Дубіненкова); впливу на благополуччя працівників з метою підвищення продуктивності праці, зниження витрат на персонал та ефективність взаємовідносин між керівництвом та персоналом в організаціях (М. Лоуелл). Актуальність дослідження психологічного благополуччя у середовищі професійної діяльності обумовлена зростанням усвідомлення того, що робота (професійна діяльність) може негативно вплинути на працівників, що не тільки негативно позначається на їхньому психологічному благополуччі, а й впливає на інші сфери життя людей з потенційно серйозними наслідками, виникненням потреби у розробці заходів соціально-психологічного забезпечення професійної діяльності, що сприятимуть зростанню спроможностей та можливостей ефективно, якісно та

продуктивно працювати людям більш тривалий період, а також методологічними та методичними проблемами відсутності конкретизації, операціоналізації та концептуалізації зазначеного феномену в психології.

Феномен психологічного благополуччя в контексті професійної діяльності все більше зацікавлює сучасних зарубіжних та вітчизняних науковців, що пов'язано зі зростанням ефективності, підвищенням складності та якості професійної праці. Окрім того, психологічне благополуччя особистості в професійному середовищі визначає також переживання нею психологічного благополуччя власного життя в цілому. В зазначеному плані відсутні єдині категоріальний апарат та концептуальні аспекти психологічного благополуччя особистості в професійному середовищі.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опирається автор.** Психологічний аналіз проблеми вивчення професійного благополуччя (психологічного благополуччя особистості в сфері професійної діяльності) та деякі аспекти операціоналізації зазначеного феномену представлено у працях Р. Березовської, Б. Пахоля, К. Рут. Цей феномен розглядається у континуумі психологічних досліджень як професійне благополуччя (professional (occupational) well-being), благополуччя, пов'язане з роботою (work-related well-being), благополуччя на роботі (well-being at work), благополуччя на робочому місці (well-being at workplace), благополуччя, пов'язане з працею (job-related well-being) – Дж. Ван Хорн, Т. Теріс, В. Шауфеллі, Б. Уілмар, Р. Щереурс, 2004; М. Бояркін, О. Долгополова, Д. Зінов'єва, В. Крутова, Е. Романенко, Н. Субочев, А. Юнда, 2007; Р. Шаміонов, 2008; Л. Шульц, 2008; Р. Орсіла, 2011; Т. Рат, Д. Хартер, 2011; Е. Бородкіна, 2012; Ф. Грін, А. Фелстед, Д. Галлі, Х. Інанс, 2012; С. Мінюрова, І. Заусенко, 2013; К. Нараянамі, 2013; Е. Серєда, К. Рябова, 2013; Т. Ротхаузен, 2013; М. Йїлдірім, 2014; Т. Ланчано, 2014; Ш. Чжао, Л. Лю, Х. Чен, 2015; А. Макікангас, Дж. Рантанен, А. Баккер, М. Кіннунен, Л. Пулкінен, К. Кокко, 2015; С. Дружилов, 2016; Є. Рут, 2016; М. Сох, 2016; як благополуччя працівника (employee well-being) – Ж. де Жонге, В. Шауфеллі,

1998; П. Коттон, П. Харт, 2003; В. Шауфеллі, А. Баккер, 2003; Б. Джуніпер, 2010; А. Белдсчун, 2014; С. Мейєрдінг, 2015; С. Каплан, Р. ДеШон, Л. Тетрік, 2017), щастя на роботі (happiness at work) – П. Уорр, 2007; Е. Дінер, Р. Бісвас-Дінер, 2008; А. Баккер, Д. Деркс, 2010, Дж. Пріс-Джонс, 2010; Ж.-Е. Де Неве, Дж. Вард, 2017, Б. Йоо, 2017; задоволеність роботою (job (work) satisfaction) – Н. Бредберн, 1969; Е. Локк, 1976; А. Каллеберг, 1977; Н. Белова, 1978; В. Скарпелло, П. Дж. Кемпбелл, 1983; Ф. Ільясов, 1988; Т. Жудге, С. Ватанабе, 1993; Т. Жудге, С. Гулін, 1993; Т. Моорман, 1993; М. Рауктіс, Р. Коеске, 1994; Л. Уінфілд, У. Барлоу, 1995; Т. Джудж, 1994; Ж. Спектор, 1997; Т. Райт, 2000; М. Бояркін зі співавторами, 2007; М. Сокольская, 2009; С. Зеніна, 2012; В. Хвостікова, 2012; Г. Латам, М. Будуорт, 2007; Т. Джудж, Р. Клінгер, 2007; С. Коллінз, 2008; М. Шульц, 2008; Р. Шаміонов, 2008; А. Баккер, Д. Деркс, 2010; С. Зеніна, 2011; Т. Іванова, 2012; А. Дука, 2013; С. Мейєрдінг, 2015; К. Корбут, 2015; Н. Полоски Вокіс, Т. Хернаус, 2015; С. Дружилов, 2016; Б. Редмонд, 2016; О. Анісімова, 2004; І. Рудалева, І. Кабашева, 2014; М. Бланц, 2017; якість робочого життя (quality of working life) – Дж. Хакман, Г. Олдем, 1974; Дж. Тейлор, С. Купер, Е. Мумфорд, 1979; Е. Лоулер, 1982; В. Баба, М. Джамал, 1991; К. Лоскоко, А. Рошель, 1991; М. Сірджі, Д. Ефраті, П. Зігель, Д. Лі, 2001; Н. Елліс, А. Помплі, 2002; С. Бірфілд, 2003; Л. Уорралл, С. Купер, 2006; Д. Ван Лаар, Дж. Едвардс, С. Істон, 2007; Т. Нанджундесварасвами, Д. Свами, 2013; суб'єктивне/психологічне благополуччя в професійній сфері / на роботі (subjective / psychological well-being in the professional sphere, subjective well-being at work) – В. Погорська, 2011; С. Зеніна, 2012; А. Дука, 2013; М. Моннот, 2014; С. Дружилов, 2016); суб'єктивне благополуччя в організаціях (subjective well-being in organizations, subjective well-being for employees in an organization) – К. Купер, І. Робертсон, 2001; А. Баккер, Відо Г. М. Оерлеманс, 2011; А. Баккер, Д. Деркс, 2012; Х. Юнг, 2014; Г. Шарма, Б. Толані, 2015; організаційне благополуччя (organizational well-being) – К. Коджокару, 2014.

У працях Ю. Бессонової, Е. Бородкіної, А. Григор'єва, О. Долгополова, Д. Зинов'євої, К. Рут, А. Юнди, представлено особливості психологічного благополуччя представників різних професій. Взаємозв'язок компонентів загального психологічного благополуччя з умовами професійного середовища, особистісними особливостями професіонала, та виокремлення чинників професійного середовища, що детермінують розвиток тих чи інших якостей особистості, пов'язаних із загальним психологічним благополуччям, представлено у працях Т. Адгоке, Д. Акінтайо, А. Большакової, Р. Бьорман, Т. Госвами, С. Гаврюченка, Н. Горбач, А. Дуки, Ю. Захір, І. Заусенко, П. Звенигородського, С. Мінюрової, А. Лекалова, Л. Осьмук, Є. Паніної, Н. Панової; Ю. Панюкової, М. Сафронової, Є. Сергієнко, Н. Терьохіної, В. Хвостікової, Р. Шаміонова, О. Ширяєвої, С. Лісовець та ін..

Загалом проблема психологічного благополуччя особистості в середовищі професійної діяльності набуває актуальності також і у зв'язку з об'єктивними обставинами реалізації діяльності, результатами (ефектами) загальної і професійної соціалізації, що детермінують благополуччя особистості (соціальна, політична, економічна невизначеність, екологічна обстановка тощо). Безсумнівно, професійна сфера, в якій відбувається становлення і реалізація особистості, відіграє істотну роль в системі відносин і переживань, і як зазначає Р. Шаміонов, вона впливає на становлення і формування цінностей, установок і, в цілому, тих утворень, які, поступово стаючи внутрішніми інстанціями, визначають спрямованість оцінок життєдіяльності, встановлення свого місця в системі різних відносин, самоствалення і системи смислових утворень, які потім і самі детермінують суб'єктивне благополуччя особистості. Прикладним аспектом зазначеної проблеми постає необхідність профілактики психологічного неблагополуччя в професійній сфері, що потребує виявлення особливостей і механізмів його формування, особливостей перетворення структури на різних етапах професійної соціалізації, а також встановлення місця в системі інших психологічних і соціально-психологічних утворень особистості, зв'язків, співвідношень, причинно-наслідкових зв'язків [1].

Середовище професійної діяльності для працівника є полем його соціальної реальності, на якому розвиваються його взаємини та стосунки з іншими людьми, формуються соціальні очікування, розгортається його життєдіяльність та вибудовуються життєві перспективи. Це не лише забезпечує статус особистості, але також пов'язується із суспільними процесами. Працівник, який задоволений своєю роботою, добре виконуватиме свої обов'язки та буде відданий своїй роботі та організації.

**Метою статті** є теоретичний аналіз поняття “психологічне благополуччя працюючої особистості (працівника)”, спроба здійснення теоретичної операціоналізації поняття “психологічне благополуччя працюючої особистості (працівника)”.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Однією з причин, чому вчені не можуть операціоналізувати поняття зазначеного феномену, є те, що вони використовують велику кількість термінів та виразів, коли посилаються на подібні концепції: концепції, що описують професійне благополуччя, щастя на роботі, якість життя працівника (або якість робочого життя), задоволеність роботою. Переважно, концепції та моделі, які описують професійне благополуччя будуються на основі структурування зазначеного феномену та визначення його місця у цілісному переживанні психологічного благополуччя особистістю. Перші дослідження благополуччя були проведені Американською науково-дослідною консалтинговою компанією, заснованою Дж. Гелпапом в 1935 році, яка з середини двадцятого століття проводить дослідження психологічного благополуччя та успішності людей. Її представники – дослідники Т. Рат та Дж. Хартер за результатами п'ятдесятирічних досліджень виокремили п'ять універсальних статистичних компонентів психологічного благополуччя: професійне благополуччя (любов до справи, якою людина займається кожен день), соціальне благополуччя (міцні стосунки з іншими людьми та кохання і любов у житті), фінансове благополуччя (ефективне управління матеріальною стороною життя), фізичне благополуччя (міцне здоров'я та достатня кількість сил, щоб подолати повсякденні задачі) та

благополуччя у середовищі проживання (відчуття причетності до життя оточуючого суспільства). Т. Рат та Дж. Хартер вважають професійне благополуччя одним з найвпливовіших та найзначущих компонентів психологічного благополуччя особистості [2, С. 11].

Професійне благополуччя особистості розглядається науковцями як: процес і стан, який інтегрально відображає життєву діяльність суб'єкта, її умови та результати, а також ставлення суб'єкта до результатів діяльності (М. Бояркін та ін.) [3, С. 7], як критерій професійної ідентичності та як характеристика, яка може свідчити про ступінь її прийнятності з позиції мотивів і установок особистості (Р. Шаміонов) [4]; як багатовимірна конструкція, що складається з шести вимірів: позитивних організаційних відносин, професійної самореалізації, автономії роботи, цілей роботи, екологічної майстерності (контролю над їх робочим середовищем), кар'єрний розвиток та можливості для особистісного та професійного зростання (М. Щутлз) [5], як інтегральне утворення, що включає усвідомлення цінності і сенсу професійної діяльності, переживання позитивних емоцій і почуттів, пов'язаних з професією, і відносна відсутність негативних емоцій (Е. Бородкіна) [6, С. 31]; як результат спрямованості фахівця на позитивне функціонування в умовах професійної діяльності, досягнутий за допомогою саморозвитку особистісних якостей, результатом якого є переживання задоволеності її результатами (С. Мінюрова, І. Заусенко) [7]; як внутрішнє відчуття особистості щодо рівня вкладу роботи в її благополуччя, через здійснення нею роботи та досягнення цілей роботи безпосередньо для самої особистості (Т. Ротаузен) [8], як комбінований індекс задоволення роботою, самоефективності, прагнень, мотивації та авторитетності (К. Йїлдірім) [9]; як особистісний критерій здоров'я професіонала, характеристики усвідомлення та прийняття професійних цінностей, критерій професійної ідентичності та показник адаптації особистості до діяльності в професійній групі (С. Дружилов) [10]; як інтегральний показник позитивного функціонування особистості в професійній сфері, який включає емоційний, когнітивний і поведінковий

компоненти, що характеризують ставлення людини до себе як до професіонала, до свого професійного середовища й організаційного контексту (К. Рут) [11]. О. Серeda та К. Рябова у структурі благополуччя особистості виокремлюють професійно-міжособистісне благополуччя як задоволеність професійним середовищем, задоволеність професійним вибором, ставлення до професійного співтовариства, задоволеність своїм психічним станом та положенням в професійній групі, задоволеність умовами середовища та задоволеність міжособистісними відносинами. Зазначене поняття “професійно-міжособистісне благополуччя” авторами окреслюється як різноманіття задоволень, які виникають в середовищі професійної діяльності [12]. Вітамінна модель ментального здоров’я працівника, представлена П. Уорром включає дев’ять концептуальних особливостей роботи (вітамінів), які визначають професійне благополуччя [13]: можливість контролю, можливість використання навичок, зовнішньо сформовані цілі, різноманітність, прозорість організації, наявність грошової винагороди, фізична безпека, можливість міжособистісного контакту, ціннісна соціальна позиція. Стосовно професійної сфери суб’єктивне благополуччя набуває характеристик як особистості, її відносин і взаємин, так і об’єкта праці (Р. Шаміонов) [1]. У дослідженнях психологів останнього десятиліття чітко простежується думка про інтегрованість цього утворення. У цьому аспекті С. Зеніна виокремлює суб’єктивне благополуччя в професійній сфері як складовий компонент суб’єктивного благополуччя в цілому, що відображає ставлення особистості до професійних аспектів життя, репрезентує її життєву позицію в професійній сфері [14].

П. Уорр, Н. Махва, Е. Дінер, Р. Бісус-Дінер, А. Баккер, Д. Деркс, для позначення психологічного благополуччя в середовищі професійної діяльності використовують поняття “щастя на роботі”: як задоволеність працівників роботою, тобто висока оцінка ними їхніх робочих місць та відчуття позитивних почуттів, пов’язаних з роботою (П. Уорр) [15]; як інтегральний показник задоволення від робочого процесу та його різноманіття, пристрасності та віри у те, що робиться на роботі, орієнтації на кар’єрне зростання та



діяльність організації, щастя в інших сферах життя, позитивного ставлення до роботи, та можливостей роботи, що дають людям повагу та статус і викликають почуття компетенції та гордості (Е. Дінер, Р. Бісвас-Дінер) [16]; як “професійне щастя”, тобто вищий прояв професійної ідентичності через позитивне ставлення людини до обраної професії як до засобу самореалізації та самоактуалізації, що веде до відчуття благополуччя в професійній сфері (Ю. Поваренков) [17, с. 87].

Наступна група виразів та термінів, якими визначається психологічне благополуччя в професійній діяльності наповнюється науковцями змістом стосовно якості життя. Е. Лоулер, П. Уорр, Дж. Кук, Т. Уолл, У. Кієранн та К. Нутсон, М. Сірджі з колегами та Д. Ван Лаар з колегами використовують вирази “якість трудового життя” або “якість робочого життя”. У. Кієранн та К. Нутсон визначають якість робочого життя як інтерпретацію особистості (що індивідуально визначається, розробляється та оцінюється) своєї ролі на робочому місці та взаємодії цієї ролі з очікуваннями інших, яка для кожного працівника означає щось суб’єктивно інше і може змінюватися залежно від віку, стану кар’єри та/або позиції в галузі [18, с. 102]. Д. Ван Лаар, Дж. Едвардста та С. Істон також використовують вираз “робота, пов’язана з якістю життя” і стверджують, що термін “якість трудового життя” концептуально аналогічний терміну “психологічне благополуччя працівника” [19]; К. Пейдж та Д. Велла-Бродрік [20] – аналогічний поняттям “благополуччя на робочому місці” та “психічне здоров’я працівників”, а Т. Райт та Р. Кропанзано [21] – аналогічний поняттю “психологічне благополуччя”. М. Сірджі з колегами зазначають, що термін “якість трудового життя” стосується психологічного благополуччя працівників [22]. Використання різних виразів стосовно зазначеного поняття різними науковцями в одному і тому ж контексті означає, що між різними термінами відсутні суттєві відмінності. Т. Райт з колегами базують своє визначення на думках людей у контексті самоописового щастя (або суб’єктивного благополуччя), і не співвідносять поняття психологічного благополуччя в середовищі професійної діяльності з

робочим місцем, а швидше відносять його до поняття оцінки власного життя працюючої людини в цілому [23].

Наступною групою виразів та термінів, які використовуються для означення поняття “психологічне благополуччя в середовищі професійної діяльності” є поняття задоволення роботою, задоволення від роботи, що визначається Г. Шеппардом, Л. Девісом та А. Чернсом [24] – як центральний компонент якості робочого життя; П. Мірвісом і Е. Лоулером – як компонент психологічного благополуччя працівника, що характеризує безпечне робоче середовище, справедливу оплату праці, рівні можливості для працевлаштування та кар’єрне зростання [25]; С. Сішором [26], Е. Трістом і У. Уїстлі [27] як об’єктивні умови праці, демографічний статус працівників та психологічні особливості особистості, які визначають психологічне благополуччя працівника. К. Данна і Р. Гріффін визначають благополуччя на робочому місці як всебічний синтез його здоров’я та благополуччя на робочому місці, що складається із задоволення роботою, задоволення від життя і загального здоров’я на роботі (фізичного, психічного та психологічного). Вони пропонують організаційні рамки для здоров’я та благополуччя на робочому місці: три головні передтечі благополуччя (робоче налаштування – ризики для здоров’я, ризики небезпеки та інші ризики і небезпеки; особливості особистості – тип особистості, локус-контролю тощо; професійний стрес – внутрішні чинники роботи, роль організації, міжособистісні відносини, кар’єрне зростання, організаційна структура та клімат, співвідношення робочого часу з неробочим) та два головні наслідки благополуччя: для індивідуума – це фізичні, психологічні та поведінкові наслідки, а для організації: витрати на медичне страхування, виробництво прогули та компенсаційні виплати/судові позови [28].

М. Сірджі зі співавторами стверджують, що якість робочого життя можна визначити як “задоволення працівників різними потребами через ресурси, заходи та результати, що впливають із участі на робочому місці” [29, С. 242]. Пізніше М. Сірджі розвиває визначення терміну “благополуччя працівників”,

що визначає його як стан задоволення життям, щастя та суб'єктивне благополуччя, безпосередньо пов'язані із задоволенням від роботи, від робочого середовища, супервізорської поведінки та програм з підтримки [29]. Зазначене визначення цікаве тим, що науковці зосереджують увагу на загальному переживанні особистістю психологічного благополуччя в різних сферах її життя, яке виникає внаслідок задоволення нею власним робочим місцем та середовищем професійної діяльності. Отже, психологічне благополуччя особистості в професійному середовищі розглядається зазвичай через призму задоволеності життям та окремими його сферами (роботою, середовищем професійної діяльності). Результати досліджень науковців показали, що психологічне благополуччя особистості в середовищі професійної діяльності співвідносяться аналізується в контексті понять: “задоволеність роботою”, “задоволеність робочим та/або організаційним середовищем”, “задоволеність результатами виконання роботи”, “задоволеність можливістю задовольняти різні потреби”.

Дж. Мартель та Г. Дюпуїс, пропонують ще одне визначення, яке, на їх думку, дозволяє правильно концептуалізувати конструкцію благополуччя. Вони стверджують, що “якість робочого життя” у певний час відповідає умовам, з якими стикається людина в її динамічному досягненні своїх ієрархічно організованих цілей в межах робочого середовища, де мінімізується розрив між індивідуальними цілями та цілями діяльності, що відображається позитивним впливом на загальну якість життя людини, організаційну продуктивність, а, отже, і загальне функціонування суспільства [30, с. 355]. Зазначене дає можливість зробити висновок, що психологічне благополуччя особистості не тільки в професійному середовищі, а й в інших сферах і життя в цілому переживається у випадку співпадіння індивідуальних смислів, цінностей, інтересів та цілей працівника з цілями організації, де він працює. Таким чином, переживання психологічного благополуччя працюючої особистості може виникати внаслідок сукупної оцінки власного робочого життя в контексті позитивної оцінки самого середовища професійної діяльності та позитивної

оцінки результатів своєї роботи. Проте, результати досліджень М. Кона і його співпрацівників показали, що задоволеність чи незадоволеність працею (роботою) є одним з багатьох психологічних наслідків праці, і, не найважливішим з них, проте, зміст роботи людей впливає на їхню розумову діяльність, їхні цінності, сприйняття себе і орієнтації щодо навколишнього світу, а впливи праці на особистість не опосередковані відчуттями щодо самої роботи, такими як задоволеність роботою чи відчутий стрес [31, С. 139–140]. Також, в процесі досліджень Кс. Сан виявлено, що смислове набуття цінності роботи, розвиток професійних навичок та компетенцій, професійне самовизначення, автономія, самореалізація та організаційна справедливість впливають на рівень задоволення працівниками роботою та продуктивність діяльності в цілому [32]. Загалом дослідники, які пропонують розглядати психологічне благополуччя в професійному середовищі у контексті поняття “задоволення роботою” зауважують на афективному аспекті цього переживання, що обмежує розгляд зазначеного феномену як суб’єктивного, динамічного та багатовимірного.

Найновіші дослідження, присвячені психологічному благополуччю в середовищі професійної діяльності інтегрують різні підходи та моделі для його концептуалізації. Так, Кс. Зенг з колегами пропонують середовищну специфічну модель благополуччя працівників, у якій розглядати психологічне благополуччя в середовищі професійної діяльності як утворення, що містить задоволення від роботи, пов’язаний з роботою афект (благополуччя на робочому місці), загальну якість життя та суб’єктивне благополуччя, а також шість компонентів психологічного благополуччя К. Ріфф [33]. Оригінальною є модель психологічного капіталу благополуччя працівників Ф. Лутханса, К. Юсеф, Д. Сіфтмана і П. Хармса, яка дає можливість опису переживання психологічного благополуччя працівників як стану в ситуаційному контексті (як короткострокове переживання в певний період часу) та оцінюваного переживання як глобальної суб’єктивної оцінки життя в певний та/або той самий період життя, а також життя в цілому. Вони виявили, що загальне

благополуччя працівників містить всеосяжну концептуальну основу – конструкцію позитивного психологічного капіталу, який являє собою позитивну оцінку обставин та ймовірність успіху на основі вмотивованих зусиль та наполегливості, що складається з позитивних психологічних ресурсів – надії, ефективності, стійкості та оптимізму, а також робочого психологічного капіталу: психологічного капіталу відносин (позитивних оцінок відносин та ймовірності успіху відносин на основі вмотивованих зусиль та наполегливості) та психологічного капіталу здоров'я (позитивних оцінок обставин, пов'язаних із здоров'ям, та ймовірності успіху, пов'язаного із здоров'ям, на основі вмотивованих зусиль і наполегливості). Позитивний психологічний потенціал визначається як позитивний психологічний стан розвитку особистості, який характеризується: 1) упевненістю (самореалізацією) у тому, щоб взяти на себе відповідальність і прикласти необхідні зусилля, щоб досягти успіху в складних завданнях; 2) позитивною атрибуцією (оптимізмом) стосовно досягнення успіху зараз і в майбутньому; 3) наполегливістю у досягненні цілей і, при необхідності, у переспрямуванні шляхів до цілей (надії) для досягнення успіху; і 4) стійкістю, яка у разі виникнення проблем та негараздів, що спрямовує до досягнення успіху [34]. Розробляючи нову модель благополуччя працівника К. Пейдж і Д. Велла-Бродрік, визначають як конструкт, який складається з суб'єктивного благополуччя (задоволення життя та диспозиційного впливу), благополуччя на робочому місці (задоволеність робочим місцем та вплив роботи) та психологічного благополуччя (самоприйняття, позитивні відносини з іншими, екологічна майстерність, автономія, мета в житті та особистісне зростання) [20]. Ш. Ендер-Бюйкбей, Е. Унлер, Ф. Тунц Бозбура розглядають благополуччя працівника як багатомірний конструкт, який містить задоволення (життям в цілому, сімейним життям, робочим місцем, фінансове, фізичне та емоційне здоров'я), баланс праці та особистісного життя, взаємодію (залучення робочої сили, потік і уважність), кар'єрний успіх (задоволеність кар'єрою, сенс і мета, робоча дисципліна), емоційний інтелект (самоврядування та соціальні

відносини), психологічний капітал (надія, оптимізм, стійкість і самореалізація). [35].

Аналіз теоретичних та емпіричних досліджень вітчизняних та зарубіжних вчених дозволив виявити наступні концепти операціоналізації поняття “психологічне благополуччя працюючої особистості (працівника)”:

- 1) психологічне благополуччя в середовищі професійної діяльності є цілісним суб’єктивним переживанням особистості якості власного існування в цілому через призму її життєздійснення в середовищі професійної діяльності;
- 2) психологічне благополуччя працюючої особистості (працівника) є міждисциплінарним феноменом, оскільки не може бути обмеженим окремими аспектами життя особистості, в тому числі й професійної діяльності, проте, може бути ними детермінованим;
- 3) психологічне благополуччя працюючої особистості (працівника) має статус глобальності, оскільки відображає глобальне ставлення до себе (що визначає рівень оцінок власної особистості, рівень домагань, є основою почуття власної гідності та умовою для формування партнерських стосунків, в тому числі, і в професійному середовищі) та глобальне ставлення до світу (що визначає творчу (або руйнівну) активність, прояви волі та морально-етичних якостей особистості) [36]. Глобальність психологічного благополуччя особистості в середовищі професійної діяльності визначається оцінковим, ціннісним та пізнавальним аспектами, основним ознаками якої є формування особистістю ставлення до себе на основі наявності потребової природи задоволення нужди та проявів цього ставлення у соціально-значущих відносинах у професійному середовищі. В основі зазначеного глобального ставлення до себе знаходиться базова потреба в позитивному ставленні до себе та потреба у самоповазі [37]; а в основі глобального ставлення до світу – базова потреба в позитивному ставленні до навколишнього середовища, довірі до світу [38]. Глобальність психологічного благополуччя особистості працюючої особистості (працівника) визначає переживання нею благополуччя не тільки в середовищі професійної діяльності, а й у інших сферах її життєдіяльності;
- 4) психологічне благополуччя працюючої

особистості (працівника) обумовлює розвиток ціннісно-сислової сфери особистості та орієнтує її у напрямку просування ідеї “створення світу благополучних, щасливих та успішних людей”.

Концептуалізуючи поняття “психологічне благополуччя працюючої особистості (працівника)” необхідно зазначити, що науковці з цією метою використовують суб’єктивний та об’єктивний підходи, які містять різні та суперечливі погляди щодо визначення його конструкту та відповідно його вимірювання. Відповідно до суб’єктивного підходу “психологічне благополуччя працюючої особистості (працівника)” визначається як рівень їхнього задоволення різними аспектами роботи та професійної діяльності загалом як базового критерію, відповідно до якого психологічне благополуччя працюючої особистості часто прирівнюється до задоволеності роботою та якості роботи. Відповідно до об’єктивного підходу науковцями розглядаються певні детермінанти психологічного благополуччя працюючої особистості як набір критеріїв для оцінки психологічного благополуччя працівників (професійна ідентичність, майстерність, автономія), що сприяють досягненню благополуччя працівниками, де основна увага зосереджується на характеристиках умов праці, робочого середовища тощо та на тому, як ці характеристики сприяють або перешкоджають працівникам при здійсненні ними професійної діяльності досягнути благополуччя [39]. Ці два підходи залишаються актуальними важливими орієнтирами вчених різних країн у теоретичних та емпіричних дослідженнях психологічного благополуччя працюючої особистості.

**Висновки.** Синергія суб’єктивного та об’єктивного підходів у дослідженні психологічного благополуччя працюючої особистості (працівника) відкриває можливості концептуалізації зазначеного поняття, його операціоналізації та інтегрованого емпіричного дослідження зазначеного феномену. Окрім того, цей підхід дає можливість виокремити визначальні ознаки психологічного благополуччя працюючої особистості (працівника). По-перше, психологічне благополуччя працюючої особистості (працівника) є

суб'єктивним, а саме погляди, думки, відчуття та почуття працівників відображають зазначене переживання. Як зазначає Л. Леві, “суб'єктивна оцінка суб'єкта є єдиною дієвою мірою доступності благополуччя, навіть якщо вона може не збігатися з об'єктивними поглядами інших” [40, С. 201]. По-друге, психологічне благополуччя працюючої особистості (працівника) в середовищі професійної діяльності переживається в процесі безпосереднього виконання ним роботи в певному організованому просторі (в певних його умовах), в якому відбувається професійна діяльність, і включає оцінки працівниками як самого середовища, в якому здійснюється професійна діяльність, так і оцінку інших сфер життєдіяльності, в яких вони функціонують. По-третє, психологічне благополуччя працюючої особистості (працівника) в середовищі професійної діяльності переживається в контексті особистісних спроможностей працівника здійснювати діяльність, а, отже, в контексті професійно важливих особистісних властивостей та можливостей їхньої реалізації. Зазначене дає змогу висловити пропозицію щодо використання поняття “психологічне благополуччя працюючої особистості (працівника)” як найбільш узагальненого та прийняттого для оцінки як якості трудового життя, благополуччя в середовищі здійснення професійної діяльності, задоволеності працею тощо. Отже, поняття “психологічне благополуччя працюючої особистості (працівника)” 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).



**Перспективи подальших розвідок** пов'язані з розробкою моделі психологічного благополуччя працюючої особистості (працівника), яка здійснює професійну діяльність в особливих умовах праці.

### Список використаної літератури

1. Шамионов Р. М. Субъективное благополучие личности в профессиональной среде. Проблемы в социальной психологии личности. Саратов, 2008. URL : [http://psyjournals.ru/sgu\\_socialpsy/issue/30341\\_full.shtml](http://psyjournals.ru/sgu_socialpsy/issue/30341_full.shtml)
2. Рат Т., Хартер Д. Пять элементов благополучия: инструменты повышения качества жизни. М. : Альпина Паблишерз, 2011. 148 с.
3. Бояркин М. Ю., Долгополова О. А., Зиновьева Д. М., Крутова В. В., Романенко Е. В., Субочев Н. С., Юнда А. В. Психологическое и профессиональное благополучие государственных служащих : монография. Волгоград : ФГОУ ВПО ВАГС, 2007. 216 с.
4. Шамионов Р. М. Субъективное благополучие личности : психологическая картина и факторы. Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 2008. 296 с.
5. 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.
6. Бородкина Е. В. К вопросу изучения субъективного благополучия в профессионально-педагогической деятельности. *Психология и педагогика : методика и проблемы практического применения*. 2012. № 28. С. 31–34.
7. Минюрова С. А., Заусенко И. В. Личностные детерминанты психологического благополучия педагога. *Педагогическое образование в России*. 2013. № 1. С. 94–101.
8. Rothausen T. J. Hedonic and eudaimonic job-related well-being : enjoyment of job and fulfillment of job purpose. University of St. Thomas, Minnesota, 2013. 59 p. URL : <https://ir.stthomas.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1000&context=ocbmgmtwp>
9. Yildirim K. Main factors of teachers' professional well-being. *Educational Research and Reviews*. 2014. Vol. 9(6). PP. 153–163. doi:10.5897/ERR2013.1691
10. Дружилов С. А. Профессиональное благополучие человека и психологические аспекты профессиональной адаптации и профессиональных деструкций. *Современные научные исследования и инновации*. 2016. № 12. URL : <http://web.snauka.ru/issues/2016/12/76347>
11. Рут Е. И. Профессиональное благополучие сотрудников коммерческих организаций: критерии и методика оценки : автореф. дис. магистр. психол. наук. : по напр. 030300. Санкт-Петербург, 2016. 172 с.
12. Середа Е. И., Рябова К. С. Удовлетворённость профессиональным обучением как компонент субъективного благополучия студентов ВУЗа. *Вестник Псковского государственного университета*. 2013. № 3. С.171–176.
13. Warr P. A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress*. 1994. Vol. 8. No. 2. PP. 84–97.

14. Зенина С. Р. Особенности субъективного благополучия педагогических работников в профессиональной сфере. *Теория и практика общественного развития*. 2012. № 5. С. 127–129.
15. Warr P. B., Mahwah N. J. *Work, Happiness, and Unhappiness*. Erlbaum Associates, 2007. 548 p.
16. Diener E., Biswas-Diener R. *Happiness : Unlocking the Mysteries of Psychological Wealth*. Wiley-Blackwell, 2008. 304 p.
17. Поваренков Ю. П. Положения системогенетической концепции профессионального становления и реализации субъекта труда. Часть 2. *Человек. Сообщество. Управление*. 2011. № 1. С. 84–98. URL : <https://cyberleninka.ru/article/v/polozheniya-sistemogeneticheskoy-kontseptsii-professionalnogo-stanovleniya-i-realizatsii-subekta-truda-chast-2>
18. Kiernan W. E. Knutson K. *Quality of work life. Quality of Life : Perspectives and Issues*, American Association of Mental Retardation, Washington DC, 1990. 188 pp.
19. Van Laar D., Edwards J. A., Easton S. The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*. 2007. Vol. 60. No. 3. PP. 325–333.
20. Page K., Vella-Brodrick D. The What, Why and How of Employee Well Being : a new model. *Social Indicators Research*. 2009. Vol. 90. No. 3. pp. 441–458. DOI : 10.1007/s11205-008-9270-3
21. Wright T. A., Cropanzano R. The Happy/Productive Worker Thesis Revisited. *Research in Personnel and Human Resources Management*. 2007. Vol. 26. PP. 269–307.
22. Sirgy M. J., Efraty D., Siegel P., Lee D. A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*. 2001. Vol. 55. PP. 241–302.
23. Wright T. A., Cropanzano R. Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*. – 2000. Vol. 5. No. 1. PP. 84–94.
24. Sheppard H. L. Some indicators of quality of working life . *The Quality of Working Life*. New York : Free Press, 1975. PP. 119–122.
25. Mirvis P. H. Lawler E. E. III Accounting for the Quality of Work Life. *Journal of Occupational Behaviour*. 1984. Vol. 5. No. 3. PP. 197–212.
26. Seashore S. E. Some indicators of quality of working life : A simplified approach to measurement. In Davis, L. E. and Cherns, A. B. (ed.) *The Quality of Working Life*. New York : Free Press, 1975. PP. 119–122.
27. Trist E. Westley W. A. *QWL in the federal public service*. June, 1981. Ottawa : Travail Canada, 1982. English text. 36 p.
28. Danna K., Griffin R. W. Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*. 1999. Vol. 25. No. 3. PP. 357–384.
29. Sirgy M. J. Developing a conceptual framework of employee well-being (EWB) by applying goal concepts and findings from personality-social psychology. *Applied Research in Quality of Life*. 2006. Vol. 1. No. 1. PP. 7–38.
30. Martel J., Dupuis G. Quality of work life : Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*. 2006. Vol. 77. No. 2. PP. 333–368.
31. Соціальні структури і особистість : дослідження Мелвіна Л. Кона і його співпрацівників / Переклад з англійської під науковою редакцією В. Є. Хмелька і

С. М. Оксамитної. Київ : КМІС 2017. 633 с. URL : [http://www.kiis.com.ua/materials/books/MKohn\\_III\\_edition.pdf](http://www.kiis.com.ua/materials/books/MKohn_III_edition.pdf)

32. Sun X. Psychological Empowerment on Job Performance – Mediating Effect of Job Satisfaction. *Psychology*. 2016. Vol. 7. PP. 584–590 Published Online April 2016 in SciRes. URL : <http://www.scirp.org/journal/psych>  
<http://dx.doi.org/10.4236/psych.2016.74060>

33. Zheng X., Zhu W., Zhao H., Zhang C. Employee well-being in organizations : Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*. 2015. Vol. 36. PP. 621–644.

34. Luthans F., Youssef C. M., Sweetman D., Harms P. Meeting the leadership challenge of employee well-being through relationship PsyCap and health PsyCap. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 2013. Vol. 20. PP. 114–129.

35. Ender-Büyükbay Sh. Ünler E., Tunç F. Development of a new construct of employee well-being : A qualitative study. *The Journal of Happiness & Well-Being*. 2017. Vol. 5(1). PP. 78–97.

36. Гудкова Е. В. Моделирование теоретического конструкта “глобальное отношение”. *Вестник Южно-Уральского государственного университета. Сер. Психология*. 2010. № 27. Вып. 10. С. 27–36.

37. Божович Л. И. Этапы формирования личности в онтогенезе. Проблемы формирования личности. М. : Институт практической психологии ; Воронеж : НПО МОДЭК, 1995. 352 с.

38. Колесов Д. В. Оценка : психология и прагматика оценки. М. : Изд-во МПСИ, 2006. 816 с.]

39. Budd J. W., Spencer D. A. Worker well-being and the importance of work : Bridging the gap. *European Journal of Industrial Relations*. 2014. Vol 1–16. P. 4–6.

40. Levi L. Psychosocial, Occupational, Environmental and Health Concepts ; Reseach Results and Applications. *Work and Well-Being : An Agenda for the 1990 s*. Washington DC, US : American Psychological Association, 1992. PP. 199–210.

*Рецензент – доктор психологічних наук, професор Швалб Ю. М.*

**Вольнец Н. В. Операционализация понятия “психологическое благополучие работающей личности (работника)”**

*В статье представлен теоретический анализ понятий, используемых для психологического анализа психологического благополучия личности в среде профессиональной деятельности и предпринята попытка теоретической операционализации понятия “психологическое благополучие работающей личности (работника)”.*

**Ключевые слова:** *психологическое благополучие личности, профессиональное благополучие личности, субъективное благополучие личности, психологическое благополучие работника, удовлетворенность работой, счастья работника, психологическое благополучие в профессиональной сфере, психологическое благополучие в организации, организационное благополучие.*

***Volenets N. Operationalization of the Concept “Psychological Well-Being of a Working Person (Employee)”***

*In the article are represented the theoretical analysis of the concepts used for the psychological analysis of the personal psychological well-being in the environment of professional activity and attempts to theoretical operationalization of the concept of “psychological well-being of the working person (employee)”. It is noted that the conceptual aspects of the operationalization of the concept of “psychological well-being of the working person (employee)” are as follows: psychological well-being in the professional environment is a coherent subjective experience of a personality of the quality of his/her own being as a whole through the prism of his/her life in the environment of professional activity; the psychological well-being of the working person (employee) is a multy disciplinary phenomenon, since it can not be limited to certain aspects of the person’s life, including professional activity, however, they may be deterministic; the psychological well-being of the working person (employee) has the status of globality, since it reflects a global attitude (which defines the level of self-assessment, level of aspirations, is the basis of self-esteem and a condition for the formation of partnerships, including, in the professional environment); and global attitude to the world (which determines the creative (or destructive) activity, manifestations of the will and moral and ethical qualities of the individual); the psychological well-being of the working person (employee) causes the development of the value-semantic sphere of the personality and guides it towards the promotion of the idea of “creating a happy and successful people”. The concept of “psychological well-being of the working person (employee)” is defined as a global, holistic subjective reflexive experience of the personality of the positivity and significance of his/her own Self-existence in general and through the prism of his life in the environment of professional activity, representing an integrated assessment of the life of the working man, positive affections in relation to the work performed, the organizational environment and, as a consequence, life in general, as well as the subjective experience-living of situational experience in the context of the profession as a harmonious combination of the efforts of the individual to carry out the work, achievement of the goals of the work and the benefits received (rewards, recognition, prospects, etc.).*

**Key words:** *personal psychological well-being, professional personal well-being, subjective personal well-being, psychological employee well-being, job satisfaction, employee happiness, psychological well-being in the professional sphere, psychological well-being in the organization, organizational well-being.*