

АНОТАЦІЯ

Пахоль Б. Є. Соціально-психологічні чинники професійного суб'єктивного благополуччя особистості. — Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 053 «Психологія» (05 – Соціальні та поведінкові науки). — Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ. — Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, 2020.

Дисертацію присвячено теоретичному обґрунтуванню та емпіричному вивченню соціально-психологічних чинників та структури професійного суб'єктивного благополуччя представників різних професій.

У роботі здійснено теоретичний аналіз і узагальнення наукових підходів до визначення психологічного та професійного суб'єктивного благополуччя особистості. На основі емпіричного дослідження встановлено рівень вираженості та зв'язки з професійним суб'єктивним благополуччям різних показників дослідження, як загалом по вибірці, так і в різних професійних групах; виявлено факторну структуру та чинники професійного суб'єктивного благополуччя; досліджено особливості професійного суб'єктивного благополуччя в різних професійних групах; виявлено відмінності між групами досліджуваних з високим та низьким рівнем професійного суб'єктивного благополуччя, а також з'ясовано особливості факторної структури та чинників їхнього професійного суб'єктивного благополуччя.

Теоретико-методологічний аналіз дозволив розглядати феномен професійного суб'єктивного благополуччя в максимально широкому сенсі, як складний феноменом, що може поєднувати виміри різних підходів: економічного, гігієнічного, гедоністичного, екологічного та евдемоністичного.

Всебічний огляд різних підходів дозволив виокремити теоретичну структуру професійного суб'єктивного благополуччя, яка містить: професійно-особистісні (професійна затребуваність, професійне самоствалення, професійне психологічне

благополуччя), індивідуально-особистісні (професійна залученість, професійна мотивація, психологічний капітал, осмисленість життя) та організаційно-контекстні (задоволеність працею, психологічний клімат, суб'єктивне економічне благополуччя, суб'єктивне соціальне благополуччя, задоволеність життям) компоненти.

У результаті теоретичного аналізу сформульовано визначення професійного суб'єктивного благополуччя як інтегрального показника оптимального функціонування особистості в професійному контексті, пов'язаного з суб'єктивною оцінкою різних психологічних та соціально-психологічних аспектів професійного життя особистості, структура якого включає професійно-особистісні, індивідуально-особистісні та організаційно-контекстні компоненти.

Відповідно до цих конструктів здійснювався підбір психодіагностичного інструментарію: Шкала професійної залученості (В. Шауфелі, А. Баккер, адаптація Д. О. Кутузової); Опитувальник професійної мотивації (Є. М. Осін, Г. О. Горбунова, Т. Гордєєва, Т. Ю. Іванова); Професійна затребуваність особистості (Є. В. Харитонова); Методика оцінки професійного психологічного благополуччя (К. І. Рут); Опитувальник професійного самоставлення (К. В. Карпінський, О. М. Колишко); Опитувальник психологічного капіталу (Ф. Лютанс); Тест сенсожиттєвих орієнтацій (Д. О. Леонт'єв); Опитувальник суб'єктивного економічного благополуччя (В. О. Хашченко); Опитувальник суб'єктивного соціального благополуччя (Т. В. Данильченко); Шкала задоволеності життям (Е. Дінер, Р. А. Еммонс, Р. Дж. Ларсен, С. Гріффін, адаптація Д. О. Леонт'єва і Є. М. Осіна); Опитувальник компонентів задоволеності працею (Т. Ю. Іванова, О. І. Рассказова, Є. М. Осін); Діагностика психологічного клімату в малій виробничій групі (В. В. Шпалінський, Е. Г. Шелест).

У дослідженні взяли участь 552 досліджувані (210 чоловіків та 342 жінки), представники 12-ти професій (медичні представники, архітектори, менеджери,

маркетологи, програмісти, інженери, продавці, економісти, підсобні робітники, кухарі-кондитери, слідчі поліції та інспектори поліції), які відповідали вимогам для включення до вибірки (загальний стаж роботи не менше 2 років, закінчена вища або середня спеціальна освіта, вік від 22 до 65 років).

Порівняння середніх значень показників професійного суб'єктивного благополуччя у представників різних професійних груп показало наявність відмінностей між ними. Найвищий рівень професійного суб'єктивного благополуччя виявлено у групах медичних представників та архітекторів, на другому місці знаходяться менеджери, маркетологи, програмісти, інженери, продавці та економісти, на третьому – кухарі-кондитери, слідчі поліції та підсобні робітники; найнижчі показники у групі інспекторів поліції.

Загалом за вибіркою встановлено, що професійне суб'єктивне благополуччя найсильніше пов'язане з професійною залученістю, задоволеністю працею, автономною мотивацією та професійною затребуваністю. Але між професійними групами виявлено певні відмінності сили зв'язку професійного суб'єктивного благополуччя з досліджуваними показниками.

Встановлено факторну структуру професійного суб'єктивного благополуччя: задоволеність професійним вибором, професійна залученість, професійна ідентичність, осмисленість професійного життя, професійна мотивація, позитивні стосунки в колективі, самоефективність: професійна впевненість та успішність, задоволеність організацією та умовами праці. Найсильніший зв'язок з показником професійного суб'єктивного благополуччя мають фактори: професійна залученість, професійна мотивація та осмисленість професійного життя, а найслабший – самоефективність та позитивні стосунки в колективі.

Чинниками професійного суб'єктивного благополуччя є: професійна затребуваність (професійно-особистісний компонент), професійна залученість та осмисленість життя (індивідуально-особистісний компонент), задоволеність

працею, клімат в колективі, суб'єктивне економічне і суб'єктивне соціальне благополуччя (організаційно-контекстний компонент).

Встановлено, що залежно від специфіки професійної діяльності може змінюватися сила впливу різних чинників на професійне суб'єктивне благополуччя (ефект компенсації).

Між групами досліджуваних з високим та низьким рівнем професійного суб'єктивного благополуччя встановлено наявність значущих відмінностей середніх значень за всіма загальними показниками.

Порівняння обох груп виявили значущі відмінності сили зв'язку професійного суб'єктивного благополуччя лише з 4-ма загальними показниками: професійна затребуваність, професійне самоставлення, психологічний капітал, клімат у колективі. Рівень професійного суб'єктивного благополуччя у досліджуваних групи з високим його рівнем тісніше пов'язаний з цими показниками та відповідно чутливіше реагує на їх зміни, ніж у групі з низьким рівнем.

Також встановлено, що в обох групах найважливішими чинниками професійного суб'єктивного благополуччя є: професійна залученість, професійна затребуваність особистості, клімат у колективі, суб'єктивне соціальне благополуччя та осмисленість життя. Відмінності стосуються чинника суб'єктивне соціальне благополуччя, який має від'ємне значення у групі з високим рівнем професійного суб'єктивного благополуччя та додатне – у групі з низьким, та осмисленість життя, який має додатне значення у групі з високим рівнем та від'ємне – у групі з низьким рівнем професійного суб'єктивного благополуччя.

Наукова новизна та теоретичне значення дослідження полягає у визначенні структури професійного суб'єктивного благополуччя представників різних професійних груп, яка поєднує професійно-особистісні, індивідуально-особистісні та організаційно-контекстні компоненти; у виявленні зв'язків професійного суб'єктивного благополуччя з досліджуваними показниками у

представників різних професійних груп; у з'ясуванні факторної структури професійного суб'єктивного благополуччя: задоволеність професійним вибором, професійна залученість, професійна ідентичність, осмисленість професійного життя, професійна мотивація, позитивні стосунки в колективі, самоефективність: професійна впевненість та успішність, задоволеність організацією та умовами праці; у визначенні особливостей та чинників високого та низького рівня професійного суб'єктивного благополуччя, а також особливостей його прояву у представників різних професій.

Практичне значення роботи полягає в тому, що теоретичні положення і висновки дослідження є підставою для ефективнішого управління психологічним станом працівників великих підприємств: моніторингу оптимальності психологічного стану працівників, їхньої мотивації, професійної залученості, оцінки та контролю інших важливих психологічних та соціально-психологічних аспектів професійного життя з метою підвищення рівня їхнього професійного суб'єктивного благополуччя. Матеріали дисертаційного дослідження можуть бути використані в лекціях з організаційної психології, психології праці та для підготовки і проведення лекційно-практичних занять для HR менеджерів.

Ключові слова: професійне благополуччя, структура та чинники професійного благополуччя, задоволеність професійним вибором, професійна залученість, професійна ідентичність, осмисленість професійного життя, професійна мотивація, позитивні стосунки в колективі, самоефективність, задоволеність працею.

ANNOTATION

Pakhol B. E. Socio-psychological factors of professional subjective well-being of the individual. — Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

Thesis for the Philosophy Doctor degree in specialty – 053 «Psychology» (05 – Social and behavioral sciences). — Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv. — Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, 2020.

The thesis is devoted to theoretical substantiation and empirical study of social and psychological predictors and the factor structure of professional subjective well-being of representatives of various professions.

The work carried out a theoretical analysis and generalization of scientific approaches to the definition of psychological and professional subjective well-being of the individual. On the basis of empirical research, the mean level and connection with professional subjective well-being of various research indicators has been established, both in the sample as a whole and in various professional groups; revealed the factor structure and predictors of professional subjective well-being; predictors and other features of professional subjective well-being in various professional groups have been investigated; the differences between the groups with high and low levels of professional subjective well-being were revealed, and the features of the factor structure and predictors of their professional subjective well-being were also clarified.

Theoretical and methodological analysis made it possible to consider the phenomenon of professional subjective well-being in the broadest possible sense, as a complex phenomenon that can combine the dimensions of different approaches: economic, hygienic, hedonistic, ecological and eudaimonistic.

A comprehensive review of various approaches made it possible to single out the theoretical structure of professional subjective well-being, which contains professional-personal (professional demand for personality, professional self-attitude, professional psychological well-being), individual-personal (work engagement, professional motivation, psychological capital, meaningfulness of life) and organizational-

contextual (job satisfaction, psychological climate, subjective economic well-being, subjective social well-being, life satisfaction) components.

As a result of the theoretical analysis, the definition of professional subjective well-being was formulated as an integral indicator of optimal personality functioning in a professional context, associated with subjective assessment of various psychological and socio-psychological aspects of professional life, whose structure includes professional-personal, individual-personal and organizational-contextual components.

According to these constructs, the selection of psychodiagnostic tools was carried out: utrecht work engagement scale (W. Schaufeli, A. Bakker, adaptation by D. A. Kutuzova); professional motivation questionnaire (E. N. Osin, A. A. Gorbunova, T. O. Gordeeva, T. Yu. Ivanova); professional demand for personality questionnaire (E. V. Kharitonova); methods of assessing of the occupational well-being (E. I. Ruth); questionnaire of professional self-assessment (K. V. Karpinskiy, O. M. Kolishko); psychological capital questionnaire (F. Luthans); life-sense orientations test (D. A. Leontiev); subjective economic well-being questionnaire (V. A. Khashchenko); subjective social well-being questionnaire (T. V. Danilchenko); satisfaction with life scale (E. Diener, R. A. Emmons, R. J. Larsen, S. Griffin, adaptation of D. A. Leontiev and E. N. Osin); questionnaire of components of job satisfaction (T. Yu. Ivanova, E. I. Rasskazova, E. N. Osin); diagnostic of psychological climate in a small production by (V. V. Shpalinsky, E. G. Shelest).

The study involved 552 representatives (210 men and 342 women) of 12 professions (medical representatives, architects, managers, marketers, programmers, engineers, salesmen, economists, unskilled manual workers, cook-confectioners, police investigators and police inspectors) who met the requirements for inclusion in the sample (total work experience of at least 2 years, completed higher or secondary specialized education, age from 22 to 65 years).

Comparison of mean values of indicators of professional subjective well-being at

representatives of different professional groups found differences between them. The highest level of professional subjective well-being was found in the groups of medical representatives and architects, in second place were managers, marketers, programmers, engineers, salesmen and economists, in third place – cook-confectioners, police investigators and unskilled manual workers; low rates in groups of police inspectors.

As a whole for the sample, it was found that professional subjective well-being is strongly associated with work engagement, job satisfaction, autonomous motivation and professional demand for personality. However, there are some differences between professional groups in the strong significant correlations between professional subjective well-being and the indicators studied.

The factorial structure of professional subjective well-being is established: satisfaction with professional choice, work engagement, professional identity, meaningfulness of professional life, professional motivation, good team relationships, self-efficacy: professional confidence and success, job satisfaction. The strongest correlations with the indicator of professional subjective well-being is the following factors: work engagement, professional motivation and meaningfulness of professional life, and the weak one is self-efficacy and good team relationships.

The predictors of professional subjective well-being were established: professional demand for personality (professional-personal component), work engagement and meaningfulness of life (individual-personal component), job satisfaction, the psychological climate, subjective economic and subjective social well-being (organizational and contextual component).

It is established that depending on the specifics of professional activity, the strength of the influence of various predictors on professional subjective well-being (compensation effect) may change.

Significant differences in mean values across all general indicators were found between groups of subjects with high and low levels of professional subjective well-

being.

Comparison of both groups revealed significant differences in the strength of connection between professional subjective well-being only with 4 general indicators: professional demand for personality, professional self-attitude, psychological capital, and the psychological climate. The level of professional subjective well-being in the studied group with a high level of it is more closely related to these indicators and, accordingly, sensitively reacts to their changes than in the group with a low level of professional subjective well-being.

It was also found that in both groups the most important predictors of professional subjective well-being are: work engagement, professional demand for personality, psychological climate, subjective social well-being and meaningfulness of life. The differences relate to «subjective social well-being», which has a negative value in a group with a high level of professional subjective well-being and a positive value in a group with a low level of professional subjective well-being, and «meaningfulness of life», which has a positive value in a group with a high level of professional subjective well-being and a negative value in a group with a low level of professional subjective well-being.

The scientific novelty and theoretical significance of the research lies in determining the structure of professional subjective well-being of representatives of various professional groups, which combines professional-personal, individual-personal and organizational-contextual components; in identifying the connections of professional subjective well-being with the studied indicators in representatives of various professional groups; in clarifying the factor structure of professional subjective well-being: satisfaction with professional choice, work engagement, professional identity, meaningfulness of professional life, professional motivation, good team relationships, self-efficacy: professional confidence and success, job satisfaction; in determining the features and predictors of high and low levels of professional subjective well-being, as well as the features of its manifestation in representatives of various

professions.

The practical significance of the work lies in the fact that the theoretical provisions and conclusions of the study are the basis for more effective management of the psychological state of employees of large enterprises: monitoring the optimality of the psychological state of workers, their motivation, work engagement, assessment and control of other important psychological and socio-psychological aspects of their professional life, increasing the level of their professional subjective well-being.

The materials of the dissertation research can be used in lectures on organizational psychology, labor psychology and for the preparation and conduct of lectures and practical classes for HR managers.

Keywords: professional well-being, structures and predictors of professional well-being of different professional groups, satisfaction with professional choice, work engagement, professional identity, meaningfulness of professional life, professional motivation, good team relationships, self-efficacy, job satisfaction.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Пахоль, Б. Є. (2017). Суб'єктивне та психологічне благополуччя: сучасні і класичні підходи, моделі та чинники. *Український психологічний журнал*, 1(3), 80–104.
2. Pakhol, B. E. (2017). Professional well-being an overview of key concepts and scientific research of the phenomenon. *Український психологічний журнал*, 2(4), 107–140.
3. Pakhol B. E. (2018). The structure of professional well-being: the definition of the phenomenon, factor structure and predictors. *Український психологічний журнал*, 3(9), 121–135.
4. Пахоль, Б. Є. (2019). Ієрархія чинників професійного благополуччя в різних професійних групах. *Український психологічний журнал*, 2(12), 131–146.
[https://doi.org/10.17721/upj.2019.2\(12\).10](https://doi.org/10.17721/upj.2019.2(12).10)
5. Pakhol, B. E. (2020). A Features of professional well-being of representatives of different professional groups. *Tiltai*, 84(1), 1–18.
<https://doi.org/10.15181/tbb.v84i2.2126>

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

1. Пахоль, Б. Є. (2018). Професійне благополуччя в різних концепціях професійної діяльності: підходи до вивчення феномена. *Психологія людини: свідомість і реальність*, 8, 223–228.
http://www.ndu.edu.ua/storage/2018/psuh_svid_real.pdf
2. Пахоль, Б. Є. (2017). Професійне благополуччя особистості: огляд сучасних підходів. *Особистість та її історія: міжнародна науково-практична конференція*, 7, 142–143.

3. Пахоль, Б. Є. (2019). Професійне благополуччя: визначення феномена, чинникова структура та предиктори. *Військова психологія у вимірах війни та миру: проблеми, досвід, перспективи*, 4, 177.
4. Пахоль, Б. Є. (2018). Чинники мотивуючі професійну діяльність: існуючі методи актуалізації та оцінки задоволеності умовами праці та соціально-психологічного клімату. *Військова психологія у вимірах війни та миру: проблеми, досвід, перспективи*, 3, 128–129.