

УДК 159.9

DOI <https://doi.org/10.32782/2707-0409.2024.1.4>

Войтенко О. В.

кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології

Державний торговельно-економічний університет

e-mail: helenmail73@ukr.net

ORCID ID: 0000-0002-9407-4574

Researcher ID: ААН-9898-2019

ПРОБЛЕМИ МЕТОДОЛОГІЇ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ

Відсутність у науковій літературі загальноприйнятого уявлення про професійне благополуччя особистості спричинила виникнення проблеми методології його дослідження, що свідчить про необхідність теоретичного осмислення накопичених різнорідних даних, їх інтеграції, а також про необхідність пошуку пріоритетних методологічних шляхів вивчення цього феномену. Стаття містить аналіз специфіки психологічних досліджень професійного благополуччя, а також формулювання на основі узагальнення дослідницької практики основних методологічних підходів до наступного розроблення концептуальної моделі дослідження професійного благополуччя особистості. З огляду на те, що особистість – це цілісне утворення зі складною структурою, перспективою подальших наукових пошуків буде розроблення концептуальної моделі професійного благополуччя особистості на основі реалізації принципів системного підходу, що дозволить суттєво розширити розуміння цього феномену.

Ключові слова: особистість, професійне благополуччя, концептуальна модель дослідження.

Постановка проблеми. Останніми роками потік досліджень, предметом яких є професійне благополуччя особистості, постійно зростає, що пояснюється запитом управління практики, а також зростанням потреби в повному розумінні того, що сприяє професійному благополуччю особистості. Накопичений масив емпіричних даних про професійне благополуччя вже дозволяє зробити аналіз специфіки процедури його психологічного вимірювання й узагальнення дослідницької практики та сформулювати основні методологічні підходи до розроблення концептуальної моделі дослідження професійного благополуччя особистості. Активне дослідження професійного благополуччя сприяло розробленню відповідного діагностичного інструментарію, але розбіжності в розумінні сутності та структури професійного благополуччя зумовили появу різнорідних підходів до його виміру, що створює труднощі для діагностики й узагальнення дослідницьких результатів. Отже, відсутність загальноприйнятого уявлення про професійне благополуччя спричинила виникнення проблеми методології його дослідження, що свідчить про необхідність подальших наукових пошуків.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. До числа основних методологічних проблем вивчення професійного благополуччя у психології належить проблема

категоризації й узгодження змісту цього поняття. Професійне благополуччя часто пов'язують із саморозвитком, професійною самореалізацією [2; 21]. Не менш часто благополуччя описується в термінах задоволеності конкретними аспектами й обставинами життєдіяльності й афективного досвіду [6; 11]. Категоріальний фокус визначає специфіку дослідницького підходу. Частіше за все дослідники відносять благополуччя до категорії психічних станів, що ставить акцент на відносно короткому проміжку часу [1; 3], або розглядають його на рівні особистісних диспозицій [15], що визначає аналіз характерних переживань працівника в більшості випадків. Наявні розбіжності в уявленнях науковців щодо сутності професійного благополуччя та його складників створюють труднощі для діагностики й узагальнення дослідницьких результатів. Поширені діагностичні підходи або зосереджені на дуже вузькому колі компонентів, що не відображають всі аспекти професійної діяльності [27], або спрямовані на оцінку окремого компонента професійного благополуччя (наприклад, якості робочого життя) [24], або застосовують, навпаки, більш широкий підхід і розглядають професійне благополуччя як комплексне поняття, що охоплює як пов'язані, так і не пов'язані з роботою психологічні переживання та стани здоров'я, як-от якість життя та психологічний статус працівника на роботі [23], або сімейні відносини працівників і задоволеність життям [26]. Наявність великого розмаїття діагностичних підходів свідчить про необхідність визначитись із пріоритетними методологічними підходами та методичними прийомами в дослідженні професійного благополуччя особистості.

Мета статті – на основі теоретичного аналізу проблеми дослідження професійного благополуччя сформулювати основні методологічні підходи до наступного розроблення концептуальної моделі дослідження професійного благополуччя особистості.

Результати дослідження. Найбільш поширеним і найкраще методично розробленим у науковій літературі є суб'єктивістський підхід, згідно з яким єдиний адекватний спосіб оцінки благополуччя людини взагалі та професійного благополуччя зокрема полягає в опитуванні респондентів за допомогою прямих запитань. Багато авторів відмічають суб'єктивний характер феномену благополуччя, пов'язують його з індивідуальним сприйняттям і ставленням індивідів до обставин їх життя та діяльності [10; 27]. Саме парадигма суб'єктивного оцінювання, на яку спирається цей підхід, відрізняє його, наприклад, від близького за змістом конструкта «якість робочого життя», що являє собою об'єктивну оцінку сприятливості робочих умов для благополуччя [24]. Суб'єктивістський підхід дозволяє розгляд професійного благополуччя як суб'єктивного переживання, що становить загальну квантифіковану оцінку самим суб'єктом того, наскільки його професійне життя загалом відповідає максимально бажаному стану. Оскільки благополуччя характеризує внутрішній стан людини та відчувається лише нею, то емпіричні дані про стан професійного благополуччя можна отримати лише від неї самої, уникаючи ризику когнітивних упереджень [4].

У дослідницькій практиці визначення структури професійного благополуччя можна виділити дві стратегії. Відповідно до стратегії «зверху – униз», акцент насамперед робиться на пошуку сукупності змінних, вихідних для формування показників благополуччя. Як вихідні для аналізу змінні застосовуються, окрім виробничих умов праці, задоволеність життям, баланс позитивних і негативних емоцій, психологічне суб'єктивне благополуччя [17], наявність/відсутність деперсоналізації, когнітивної втоми та психосоматичних скарг у працівників [25], вплив роботи на особисте життя працівників [12; 18]. У процесі вимірювання показників професійного благополуччя зазвичай застосовуються анкети, побудовані на основі шкали Лайкерта. Для більшості досліджень характерно те, що вихідні змінні представлені як сукупність простих для сприймання, несуперечливих оцінних суджень, що мають однакове число градацій (ступенів згоди із судженнями). Під час роботи зі шкалою респондент визначає ступінь своєї згоди або незгоди з кожним висловлюванням у діапазоні від «цілком згоден» до «цілком не згоден» на основі своїх суб'єктивних уявлень. Ці оцінки групуються у кластери, сукупність яких утворює структуру професійного благополуччя. Зведена оцінка дозволяє схарактеризувати стан благополуччя респондента. Зазвичай використовується п'ять градацій, тобто порядкові шкали однакової розмірності. Це створює умови для застосування факторного аналізу, що зрештою дозволяє помітно скоротити кількість змінних, які включаються до діагностичного інструментарію [18]. Наприклад, у процесі розроблення комплексного показника благополуччя на робочому місці Гордон Паркер і Метью Хайетт (2011 р.) взяли вихідні змінні з літератури з позитивної психології й адаптували їх до застосування у професійному контексті. Шляхом факторизації було визначено чотири домени: «Задоволеність роботою», «Організаційна повага до працівника», «Турбота роботодавця», а також негативний конструктор – «Втручання роботи у приватне життя», які були включені до опитувальника [18]. Водночас існує протилежна стратегія оцінки – «знизу – уверх», у межах якої у складі професійного благополуччя спочатку виокремлюють відповідні компоненти. Потім на основі уявлення про те, що виділена структура є чіткою, кожен із цих компонентів діагностується окремо. Так, наприклад, у дослідженні Дж. Хорн зі співавторами (2004 р.) професійне благополуччя розглядається як позитивна оцінка різних аспектів роботи, як-от афективні, мотиваційні, поведінкові, когнітивні та психосоматичні [25]. Вибір цих параметрів ґрунтується на загальних концепціях психологічного благополуччя К. Ріфф (1989 р.) [20] і П. Уорра (1990 р.) [27], а також на концепції емоційного вигорання К. Маслач (1993 р.) [16]. Існує також емпірично підтверджена думка, що універсальні шкали можуть бути практично нечутливими до специфіки того чи іншого типу організації та тієї чи іншої соціально-професійної групи, тому вони можуть давати неповні дані про благополуччя працівників [13]. Отже, важливим є обґрунтування системи показників, адекватних окремій професійній групі.

В основі початкового відбору змінних лежать зазвичай спеціальна наукова теорія та накопичений досвід емпіричних досліджень. Прикладом звернення до наукової теорії може бути дослідження якості робочого життя з опорою на загальновідому теорію потреб А. Маслоу та теорію розповсюдження [24]. Модель діагностики якості робочого життя (QWL) була розроблена для визначення того, якою мірою робоче середовище, вимоги до роботи, поведінка керівників і допоміжні програми в організації сприймаються як такі, що задовольняють потреби співробітників. Модель структури професійного благополуччя, запропонована Джоан ван Хорн зі співавторами (2004 р.) [25], спирається на концепцію емоційного вигорання К. Маслач (1993 р.) [16]. Поява психосоматичного компонента в цій моделі є результатом емпіричних досліджень, які показали тісний взаємозв'язок між соматичними скаргами та вираженістю професійного благополуччя. Відповідно до класичної теорії оптимального рівня активності Г. Сельє (1956 р.) [22] побудована модель робочих вимог/контролю (JDC) Р. Карасека (1979 р.), згідно з якою визначений рівень вимог до працівника є вигідним для його психологічного благополуччя, навчання, мотивації, продуктивності та задоволеності роботою, але високі вимоги до професійної діяльності за відсутності контролю призводять до значних когнітивних витрат, виснаження ресурсів і зниження благополуччя [13].

Як важливу умову в конструюванні моделей виміру професійного благополуччя можна виділити використання показників, що стосуються тільки роботи, та тих із них, на які роботодавець може вплинути. Як такі керовані чинники Моніка Шульц (2008 р.) розглядає позитивні організаційні відносини, професійну самореалізацію, автономію, цілі роботи, екологічну майстерність (контроль над робочим середовищем), кар'єрне зростання [21]. Як індикатори професійного благополуччя в різних дослідженнях застосовуються як позитивні, так і негативні показники. Тривалий час дослідники приділяли увагу переважно негативним аспектам професійного благополуччя, прикладом можуть бути численні дослідження професійного стресу та вигорання [9; 16]. Однак зі зміною традиційної дослідницької парадигми у зв'язку з розвитком академічної позитивної психології та переходом від вивчення способів розв'язання психологічних проблем до вивчення шляхів запобігання їх виникненню викликають інтерес дослідження умов позитивного функціонування особистості у професійному контексті. Низка дослідників розділили професійне благополуччя на задоволеність роботою, задоволеність сім'єю, задоволеність життям і позитивні емоції [14], інші стверджують, що вимірювання благополуччя працівників має містити не лише позитивні, але і негативні емоції на робочому місці [5]. Очевидно, що для адекватного концептуального визначення професійного благополуччя його дослідження має охоплювати широкий спектр компонентів. Ідея про те, що надійне вимірювання професійного благополуччя має ґрунтуватися на кількох показниках, переважає в західних публікаціях [21; 25]. Уважається, що застосування кількох показників

забезпечує більш повне уявлення про стан професійного благополуччя респондентів [7].

Найвні дослідження передусім вирізняються тим, який із показників благополуччя позначається як інтегральний, які окремі показники використовуються та яким чином аналізуються взаємозв'язки в системі показників. У ролі інтегрального показника найчастіше виступає «задоволеність роботою» [18] (тоді його окремими показниками є оцінки різних аспектів роботи) або «щастя на роботі» [7; 8], дуже рідко – сконструйований на їхній основі показник («інтегрована функціональність» П. Уорра (1990 р.) [27]. Специфіка інтегрального показника та його співвідношення з окремими показниками може створювати в деяких випадках окремі методологічні проблеми, через те, що принциповою вимогою до показників професійного благополуччя має бути їх вимірність. Так, на думку Е. Дінера, такий показник, як щастя, є досить розмитим і суперечливим поняттям, яке саме собою малоприслатне як інструмент наукових досліджень [5]. Задоволеність роботою як інтегральний показник професійного благополуччя теж критикується в західних публікаціях через низку недоліків: по-перше, через невисокі значення коефіцієнтів кореляції із продуктивністю, результативністю роботи [17]; по-друге, через семантичну плутанину між роботою у значенні «місце праці» та роботою як «фактичним виконанням робочого завдання»; по-третє, одноелементний показник загальної задоволеності роботою вважається надто грубою та необ'єктивною мірою [19]. Однак як окремий показник задоволеність роботою використовується в більшості моделей професійного благополуччя [7; 18; 25]. Наприклад, С. Фішер використовує задоволеність роботою як один з індикаторів щастя на роботі як інтегральну міру професійного благополуччя [7]. Автор також наголошує, що необхідно вимірювати не лише загальну задоволеність, а й окремі її показники (щодо оплати праці, колег, керівництва, побутових умов на роботі). Оцінки задоволеності, щастя або якості життя є одними з найбільш часто використовуваних критеріїв благополуччя в різних дослідженнях. До окремої групи можна віднести дослідження, у яких апріорі не позначається поділ вимірюваних показників на узагальнений і окремі [2; 25].

Висновки та перспективи подальшого дослідження. Отже, аналіз сучасної дослідницької практики за кордоном та в нашій країні дозволяє сформулювати низку положень, на які є сенс спиратися у плануванні дослідження професійного благополуччя: (1) Концептуальна модель дослідження професійного благополуччя особистості має спиратись на спеціальну наукову теорію, що забезпечує адекватність визначення його структурних компонентів. (2) Для адекватного концептуального визначення професійного благополуччя його дослідження має охоплювати широкий спектр компонентів. Важливою умовою є вимірність виділених показників. (3) У дослідженні професійного благополуччя доцільним є пошук керованих факторів, на які можна впливати в межах організації. Пошук керованих факторів варто проводити в контексті виділення окремих соціально-профе-

сійних груп і типів організацій з урахуванням специфіки професійної діяльності. Система цих факторів має бути досить повною, щоб відображати основні характеристики роботи. (4) В оцінюванні професійного благополуччя працівників найбільш виправданим є суб'єктивістський підхід, який дозволяє розгляд цього феномену як суб'єктивного переживання, що становить загальну квантифіковану оцінку самим суб'єктом того, наскільки його професійне життя загалом відповідає максимально бажаному стану. Такий підхід орієнтує увагу дослідника на відносно короткий проміжок часу, якому відповідає застосування методу поперечного зрізу й анкетування респондентів.

Зважаючи на те, що особистість – це цілісне утворення зі складною структурою, перспективою подальших наукових пошуків буде розроблення концептуальної моделі професійного благополуччя особистості на основі реалізації принципів системного підходу, що дозволить суттєво розширити розуміння цього феномену.

Список використаних джерел і літератури

1. Войтенко О.В. Професійне благополуччя в системі саморегуляції особистості: теоретична модель. *Психологічні студії*. 2024. № 1. С. 18–23.
2. Волинець Н.В. Психологія особистісного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України : дис. ... докт. псих. наук : 19.00.01. Київ, 2020. 543 с.
3. Armstrong M., Taylor S. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London : Kogan Page, 2020. 800 p.
4. Blanco F. Cognitive Bias. *Encyclopedia of Animal Cognition and Behavior* / Editors: J. Vonk, T.K. Shackelford. Publisher : Springer, 2017. URL: <https://www.researchgate.net/publication>.
5. Diener E., Ryan K. Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology*. 2011. № 39 (4). P. 391–406.
6. Advances and open questions in the science of subjective well-being / E. Diener et al. *Collabra : Psychology*, 2018. V. 4 (1). P. 15.
7. Fisher C.D. Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*. 2010. V. 12 (4). P. 384–412.
8. Happiness at work: A cross-cultural validation of happiness at work scale / N. Fitriana et al. *PLoS one*. 2022. V. 17 (1). e0261617.
9. Ford M.T., Jin J. Incongruence between workload and occupational norms for time pressure predicts depressive symptoms. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2015. V. 24. P. 88–100.
10. Employee Well-Being Evaluation and Proposal of Activities to Increase the Level of Health's Area – The Czech Case / P. Horváthová et al. *Administrative Sciences*. 2021. V. 11 (1). P. 17.
11. Joshanloo M., Weijers D. A two-dimensional conceptual framework for understanding mental well-being. *PLoS ONE*. 2019. V. 14 (3). e0214045.
12. Testing the performance of a new approach to measuring employee well-being / B. Juniper et al. *Leadership & Organization Development Journal*. 2011. V. 32 (4). P. 344–357.
13. Karasek R. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*. 1979. V. 24 (2). P. 285–306.
14. A cross-cultural study of work/family demands, work/family conflict and well-being: The Taiwanese vs British / L. Lu et al. *Career Development International*. 2006. V. 11 (1). P. 9–27.

15. Luthans F., Youssef-Morgan C. Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Organizational Dynamics. 2004. V. 33 (2). P. 143–160.
16. Maslach C. Burnout: A multidimensional perspective / W.B. Schaufeli et al. (Eds.). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Taylor & Francis, 1993. P. 19–32.
17. Page K.M., Vella-Brodrick D.A. The “What”, “Why” and “How” of Employee Well-Being: A New Model. *Social Indicators Research*. 2009. Vol. 90 (3). P. 441–458.
18. Parker G.B., Hyett M.P. Measurement of well-being in the workplace: the development of the work well-being questionnaire. *The Journal of nervous and mental disease*. 2011. № 199 (6). P. 394–397.
19. Rose M. Disparate measures in the workplace. *Quantifying overall job satisfaction. Paper presented at the 2001 BHPS Research Conference, Colchester*. 2001. URL: <https://www.semanticscholar.org>.
20. Ryff C. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1989. V. 57 (6). P. 1069–1081.
21. 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.
22. Selye H. The stress of life. New York : McGraw-Hill Book Company, 1956. 324 p.
23. Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees: Baseline results from the SHARE Study / J. Siegrist et al. *European Journal of Public Health*. 2006. V. 1 (1). P. 62–68.
24. A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories / M. Sirgy et al. *Social Indicators Research*. 2001. V. 55. P. 241–302.
25. The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers / J. Van Horn et al. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2004. № 77. P. 365–375.
26. Vanhala S., Tuomi K. HRM, company performance and employee well-being. *International Review of Management Studies*. 2006. V. 17 (3). P. 241–255.
27. Warr P.B. The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*. 1990. V. 63. P. 193–210.

References

1. Voitenko, O.V. (2024). Profesiine blahopoluchchia v systemi samorehuliatcii osobystosti: teoretychna model [Professional well-being in the system of personality self-regulation: a theoretical model]. *Psykhologichni studii*, (1), 18–23 [in Ukrainian].
2. Volynets, N.V. (2020). Psykhologhiia osobystisnoho blahopoluchchia personalu Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy [Psychology of personal well-being of the personnel of the State Border Service of Ukraine]. *Doctor's thesis*. Kyiv. 543 s. [in Ukrainian].
3. Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice, London, Kogan Page [in English].
4. Blanco, F. (2017). Cognitive Bias. *Encyclopedia of Animal Cognition and Behavior* / Editors: J. Vonk, T.K. Shackelford. Publisher: Springer. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication> [in English].
5. Diener, E., & Ryan, K. (2011). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology*, 39 (4), 391–406 [in English].
6. Diener, E., Lucas, R.E., & Oishi, S. (2018). Advances and open questions in the science of subjective well-being. *Collabra: Psychology*, 4 (1), 15 [in English].
7. Fisher, C.D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*. 12 (4). 384–412 [in English].
8. Fitriana, N., Hutagalung, F.D., Awang, Z., & Zaid, S.M. (2022). Happiness at work: A cross-cultural validation of happiness at work scale. *PloS one*, 17 (1), e0261617 [in English].

9. Ford, M.T., & Jin, J. (2015). Incongruence between workload and occupational norms for time pressure predicts depressive symptoms. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 88–100 [in English].
10. Horváthová, P., Kashi, K., Štverková, H., Mikušová, M. (2021). Employee Well-Being Evaluation and Proposal of Activities to Increase the Level of Health's Area – The Czech Case. *Administrative Sciences*, 11 (1), 17 [in English].
11. Joshanloo, M., & Weijers, D. (2019). A two-dimensional conceptual framework for understanding mental well-being. *PLoS ONE*, 14 (3), e0214045 [in English].
12. Juniper, B. & Bellamy, P., & White, N. (2011). Testing the performance of a new approach to measuring employee well-being. *Leadership & Organization Development Journal*, 32 (4), 344–357 [in English].
13. Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24 (2), 285–306 [in English].
14. Lu, L., Gilmour, R., Kao, S.F., & Huang, M.T. (2006). A cross-cultural study of work/family demands, work/family conflict and well-being: The Taiwanese vs British. *Career Development International*, 11 (1), 9–27 [in English].
15. Luthans, Fred, & Youssef-Morgan, Carolyn (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Organizational Dynamics. 33 (2). 143–160 [in English].
16. Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. In W.B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 19–32). Taylor & Francis [in English].
17. Page, K.M., and Vella-Brodrick, D.A. (2009). The “What”, “Why” and “How” of Employee Well-Being: A New Model. *Social Indicators Research*, Vol. 90, № 3. Pp. 441–458 [in English].
18. Parker, G.B., & Hyett, M.P. (2011). Measurement of well-being in the workplace: the development of the work well-being questionnaire. *The Journal of nervous and mental disease*, 199 (6), 394–397 [in English].
19. Rose, M. (2001). Disparate measures in the workplace. Quantifying overall job satisfaction. Paper presented at the 2001 BHPS Research Conference, Colchester. Retrieved from <https://www.semanticscholar.org> [in English].
20. Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069> [in English].
21. Schultz, M.L. (2008). Occupational Well-Being: the development of a theory and a measure: an abstract of a dissertation. Kansas State University. Manhattan, Kansas [in English].
22. Selye, H. (1956). *The stress of life*. McGraw-Hill Book Company, New York [in English].
23. Siegrist, J., Wahrendorf, M., Knesebeck, O., Jürges, H., & Börsch-Supan, A. (2006). Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees: Baseline results from the SHARE Study. *European Journal of Public Health*, 17 (1), 62–68 [in English].
24. Sirgy, M., & Efraty, David, & Siegel, Philip, & Lee, Dong-Jin (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research*. 55. 241–302. <https://doi.org/10.1023/A:1010986923468> [in English].
25. Van Horn, J., Taris, T., Schaufeli, W., & Schreurs, P. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 365–375 [in English].
26. Vanhala, S., & Tuomi, K. (2006). HRM, company performance and employee well-being. *International Review of Management Studies*, 17 (3), 241–255 [in English].
27. Warr, P.B. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193–210 [in English].

Voitenko O. V.

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor,
Senior Lecturer at the Department of Psychology
State University of Trade and Economics

PROBLEMS OF RESEARCH METHODOLOGY OF PROFESSIONAL WELL-BEING OF PERSONALITY

The absence in the scientific literature of a generally accepted idea about the professional well-being of the individual caused the problem of the methodology of its research, which indicates the need for a theoretical understanding of the accumulated various data, their integration, as well as the need to find priority methodological ways of studying this phenomenon. The article contains an analysis of the specifics of psychological research on professional well-being, as well as a formulation based on the generalization of research practice of the main methodological approaches to the further development of a conceptual model for the study of the professional well-being of an individual. Given that a person is a holistic entity with a complex structure, the prospect of further scientific research will be the development of a conceptual model of the professional well-being of a person based on the implementation of the principles of a systemic approach, which will significantly expand the understanding of this phenomenon.

Key words: personality, professional well-being, conceptual research model.