

ДИСПОЗИЦІЙНА АВТЕНТИЧНІСТЬ ЯК ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ

Войтенко Олена Василівна

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології

Державного торговельно-економічного університету
ORCID ID: 0000-0002-9407-4574

Пустовалов Іван Вікторович

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології

Державного торговельно-економічного університету
ORCID ID: 0000-0001-5897-5079

Бойко Наталія Сергіївна

PhD,

доцент кафедри психології

Державного торговельно-економічного університету
ORCID ID: 0000-0002-8673-9476

У статті представлено теоретичний аналіз потенційної ролі диспозиційної автентичності в формуванні професійного благополуччя особистості в контексті мотиваційно-ціннісної моделі. Згідно з мотиваційно-ціннісною моделлю професійне благополуччя є інтегрованим оцінним станом, який формується у зв'язку з тим, наскільки в професійній діяльності реалізовано потреби особистості, з урахуванням індивідуальних цінностей і смислів. У межах цієї моделі пошук змінних, які впливають на здатність особистості до реалізації власних прагнень, сприяє розумінню шляхів збереження професійного благополуччя. Автентичність розглядається як багатовимірний конструкт, що визначає схильність особистості спиратися на свій власний досвід, враховуючи думки, емоції, потреби, бажання, переваги або переконання, і діяти відповідно до істинного Я, виражаючи себе способами, які узгоджуються з внутрішніми переживаннями і почуттями. Специфіка мети дослідження зумовила доцільність використання комплексу загальнонаукових теоретичних методів. На основі узагальнення різних наукових підходів аргументується, що автентичність може виступати базовим персональним ресурсом професійного функціонування, впливаючи на здатність особистості узгоджувати власні потреби, цінності й професійні прагнення. Показано, що порушення автентичності підвищує ризики емоційного виснаження, зниження самооцінки та невідповідності між внутрішніми орієнтирами і вимогами професійного середовища, тоді як автентичне самовираження сприяє стійкому залученню в діяльність та загальному благополуччю. Запропонований огляд формує підґрунтя для подальших емпіричних досліджень та визначення практичних стратегій підтримки професійного благополуччя в організаційному контексті, зокрема в освітній сфері.

Ключові слова: автентичність, диспозиційна автентичність, професійне благополуччя, благополуччя працівників, мотиваційно-ціннісна модель.

Voitenko O., Pustovalov I., Boiko N. DISPOSITIONAL AUTHENTICITY AS A FACTOR OF PROFESSIONAL WELL-BEING

The article presents a theoretical analysis of the potential role of dispositional authenticity in shaping an individual's professional well-being within the framework of a motivational-value model. According to this model, professional well-being is an integrated evaluative state that is formed depending on the extent to which an individual's needs are fulfilled in professional activity, taking into account personal values and meanings. Within this framework, the search for variables that influence a person's ability to realize their own aspirations contributes to understanding the ways to maintain professional well-being. Authenticity is viewed as a multidimensional construct that reflects an individual's tendency to rely on their own experience – considering thoughts, emotions, needs, desires, preferences, or beliefs – and to act in accordance with the true Self, expressing oneself in ways that align with internal experiences and feelings. The specific aim of the study justified the use of a set of general scientific theoretical methods. Based on the synthesis of various scientific approaches, it is argued that authenticity may serve as a fundamental personal resource for professional functioning, influencing a person's ability to align their needs, values, and professional aspirations.

It is demonstrated that disruptions in authenticity increase the risks of emotional exhaustion, lower self-esteem, and discrepancies between internal orientations and the demands of the professional environment, whereas authentic self-expression promotes stable engagement in activities and overall well-being. The proposed review creates a foundation for further empirical studies and for identifying practical strategies to support professional well-being in organizational contexts, particularly in the field of education.

Key words: *authenticity, dispositional authenticity, professional well-being, employee well-being, motivational-value model.*

Вступ. В умовах постійних змін в організаційних технологіях, зростаючої інтенсифікації праці та нестабільності зайнятості, які створюють серйозні виклики для сучасних працівників, проблема збереження професійного благополуччя набуває винятково важливого значення. У процесі трансформації робочого середовища дослідники в усьому світі фіксують значне зростання рівня професійного стресу, високі показники емоційного вигорання та депресивних проявів, зниження трудової мотивації й збільшення плинності кадрів, спричинені нестабільністю умов праці та надмірним навантаженням. Усі ці тенденції засвідчують актуальність пошуку ефективної моделі організації професійної діяльності, здатної забезпечити умови для збереження професійного благополуччя працівників. Різноманітні аспекти професійного благополуччя переважно пояснюються впливом організаційних чинників (Voitenko, 2022) [1], тоді як диспозиційні особистісні характеристики, які також можуть робити вагомий внесок у підтримання професійного благополуччя, залишаються поза увагою дослідників. Відомо, що окремі риси особистості здатні підвищувати ефективність професійної діяльності, впливати на успішність досягнення поставлених цілей і частково зумовлювати міжіндивідуальні відмінності у продуктивності працівників (Batsylyeva & Hresko, 2019) [2]. Проте на сьогодні відсутня інтегрована теоретична модель, яка б послідовно та системно розкривала механізми впливу конкретних індивідуальних властивостей на рівень професійного благополуччя. Згідно з запропонованою нами мотиваційно-ціннісною моделлю (Войтенко, 2024) [3] професійне благополуччя є інтегрованим оцінним станом, який формується у зв'язку з тим, наскільки у професійній діяльності реалізовано потреби особистості, з урахуванням індивідуальних цінностей і смислів. У межах цієї моделі пошук змінних, які впливають на здатність особистості до реалізації власних прагнень, сприяє розумінню шляхів збереження професійного благополуччя. У цьому контексті привертає увагу автентичність як потенційно впливовий чинник з урахуванням здатності автентичних працівників діяти у відповідності до власних інтересів і цінностей (Zheng et al., 2020) [4]. **Метою** статті є здійснення теоретичного аналізу потенційної ролі диспозиційної автентичності у формуванні професійного благополуччя особистості в контексті мотиваційно-ціннісної моделі.

Матеріали та методи. Специфіка мети дослідження, спрямованого на теоретичний аналіз ролі диспозиційної автентичності у формуванні професійного благополуччя, зумовила застосування комплексу загальнонаукових теоретичних методів. У роботі використано методи аналізу, систематизації та узагальнення наукових джерел, що дозволило осмислити змістове наповнення поняття автентичності та її функціонування в контексті професійної діяльності. Матеріал для дослідження було відібрано на основі опрацювання сучасних наукових публікацій останніх років у галузях організаційної та економічної психології, психології праці, а також поведінкових наук, де проблема автентичності та професійного благополуччя представлена найбільш системно. Методологічний підхід, заснований на критичному аналізі наукових джерел, забезпечив можливість виокремити напрямки подальших емпіричних досліджень.

Результати.

Автентичність як психологічний конструкт

Автентичність визначають як схильність спиратися на свій власний особистий досвід, враховуючи думки, емоції, потреби, бажання, переваги або переконання, і діяти відповідно до істинного Я, виражаючи себе способами, які узгоджуються з внутрішніми переживаннями і почуттями (Nicolotti & Magrin, 2021) [5]. Згідно з теорією самодетермінації люди автентичні, коли їх дії відбивають їх справжнє «Я», тобто коли вони автономні та самодетерміновані (Ryan & Deci, 2017) [6]. Відповідно до цих поглядів автентичність розглядають як безперешкодну дію свого щирого «Я» у повсякденній діяльності [7].

Сучасні психологічні уявлення про автентичність багато чим зобов'язані філософським працям, починаючи з праць давньогрецьких філософів. Зокрема, Аристотель розглядав як «вище благо» діяльність душі у відповідності до найкращих і найбільш досконалих чеснот у повному житті (Aristotel, 2002) [8]. На думку Д. Юма, автентична поведінка відображає конкретні дії, що виражають цінності людей (Wilson, 2003) [9]. Такі дії тісно пов'язані з евдемоністичним благополуччям людей (Ménard & Brunet, 2011) [10]. З цієї точки зору благополуччя досягається через самореалізацію, тобто через виконання дій, відображаючих справжнє покликання. Справжньою метою такої діяльності є задоволеність як наслідок життя, в якому людині вдається реалізувати себе.

Сучасні наукові підходи до розуміння автентичності пропонують принаймні два взаємодоповнюючі ракурси: 1) соціально-контекстуальний, у межах якого автентичність постає динамічним процесом, чутливим до міжособистісних взаємодій, та 2) диференційно-психологічний, який трактує автентичність як відносно стійку диспозицію. Існують емпіричні підтвердження підходу до автентичності і як до конструкту, що модерується культурою та безпосереднім соціальним контекстом, і як до змінної індивідуальних відмінностей. Розуміння автентичності як властивості соціальних взаємодій (Ryan & Ryan, 2019) [11] відкриває перспективу організаційного впливу на рівень автентичності працівників з урахуванням її потенційної важливості для професійного благополуччя працівників. За такого підходу автентичність представляється як динамічний процес, що знаходиться під впливом соціальних взаємодій, культурних цінностей і історичних наративів (Kapusta, 2025) [12].

Розуміння автентичності як диспозиційної риси пояснює індивідуальні відмінності людей в діях, що відповідають основним особистісним аспектам, у здатності залишатись більш вірними собі в різних ситуаціях (Sutton, 2020; Wood et al., 2008) [13; 14]. Автентичність зазвичай розглядається як багатомірний конструкт. Згідно з трикомпонентною моделлю (Wood et al., 2008), автентичність вимірюється на основі таких показників, як самовідчуження (міра того, наскільки людина відчуває розрив зі своїм реальним Я; автентичне життя (міра узгодженості поведінки людини з її цінностями, переконаннями, почуттями), піддатливість зовнішньому впливу (ступінь, у якому людина дозволяє зовнішнім очікуванням визначати свою поведінку) [14]. У межах гуманістичного та екзистенціального підходів індивідуальні відмінності в автентичності вважались критично важливими для розуміння благополуччя як цілісного феномена та свободи від психопатології (Hjelle, & Ziegler, 1992) [15]. У сучасній психології існує достатньо емпіричних підтверджень цих теоретичних міркувань (Sutton, 2020) [13]. Відомо, що респонденти, які підкорювали свої потреби близьким відносинам і приймали зовнішній вплив, щоб уникнути конфронтації, суб'єктивно відчували себе несправжніми та повідомляли про більш низький рівень самооцінки та більш високий рівень депресії (Neff, & Harter, 2002) [16]. Логічно, що чим більше люди залишаються вірними своїм основним цінностям, ідентичності, побажанням і емоціям, тим більше вони благополучні, оскільки просування цінностей і демонстрація емоцій, несумісних із власними думками та почуттями, вірогідно, потребує більше зусиль ніж узгоджених з істинними переконаннями, з собою (Humphrey et al., 2015) [17]. Отже, автентичність можна вважати однією з ключових змінних в поясненні благополуччя особистості. Пряма перевірка кількох теоретичних моделей, що розглядають диспозиційну автентичність як невід'ємну частину психологічного благополуччя підтвердила її тісний зв'язок із самооцінкою та різними аспектами психологічного благополуччя (Zheng et al., 2020) [4].

Автентичність і професійне благополуччя

Встановлено, що автентичність пов'язана з різними позитивними результатами професійної діяльності, включаючи більш високу продуктивність і задоволеність роботою (Van de Bosch & Taris, 2018) [3], а також підвищену відданість роботі та зменшення плинності кадрів (Cable et al., 2013) [18].

Зв'язки між автентичністю на робочому місці та благополуччям працівників були продемонстровані в багатьох контекстах. Так, встановлено, що автентичне лідерство протидіє дисфункціональним тенденціям лідерства та допомагає відновити довіру підлеглих до своїх лідерів (Weiss, et al., 2018) [19]. Виявлено, що стримування емоцій в інтерактивних умовах праці збільшує неавтентичність і емоційне вигорання (Erickson, & Ritter, 2001) [20]. Встановлено, що неавтентичність є більш передбачуваною для негативних результатів серед працівників, які тісно пов'язані зі своїми робочими ролями (Sloan, 2007) [21]. Відповідно до теорії виснаження «Его» (Baumeister et al., 1998) [22], необхідність прикидатися, перебільшувати або пригнічувати себе вимагає певних зусиль та здійснює згубний вплив на психологічне благополуччя працівника, викликаючи підвищений рівень стресу і зниження рівня залученості в роботу. Відомо, що почуття автентичності зменшується, коли рольові вимоги та моделі спілкування обмежують, знецінюють або компрометують відкритість, або представляють загрозу конфлікту (Reis et al., 2016) [22].

У цілому, результати досліджень свідчать, що автентичність має позитивні наслідки для різних аспектів професійної діяльності і може бути важливим чинником для побудови здорових робочих організацій. Однак наразі не існує моделі, яка розкривала би її вплив на рівень професійного благополуччя. Згідно з мотиваційно-ціннісною моделлю професійного благополуччя, різні змінні впливають на благополуччя працівників, якщо вони впливають на здатність людини до реалізації своїх прагнень [3]. У цьому контексті автентичність як здатність усвідомлювати свої потреби, бажання, переваги або переконання, процеси, і діяти відповідно до істинного Я, може сприяти підвищенню професійного благополуччя. Наступна емпірична перевірка теоретичних пояснень того, як саме диспозиційна автентичність пов'язана з благополуччям працівника дозволить зробити внесок у загальну теорію професійного благополуччя особистості.

Висновки. Проведений теоретичний аналіз дозволяє стверджувати, що диспозиційна автентичність є важливим особистісним чинником збереження професійного благополуччя. На основі узагальнення

різних наукових підходів встановлено, що в контексті мотиваційно-ціннісної моделі професійного благополуччя автентичність може виступати базовим персональним ресурсом оптимального професійного функціонування, впливаючи на здатність особистості узгоджувати власні потреби, цінності та професійні прагнення. Встановлено, що порушення автентичності підвищує ризики емоційного виснаження, зниження самооцінки та невідповідності між внутрішніми орієнтирами і вимогами професійного середовища, тоді як автентичне самовираження сприяє стійкому залученню в діяльність та загальному благополуччю. Запропонований огляд формує підґрунтя для подальших емпіричних досліджень та визначення практичних стратегій підтримки професійного благополуччя в організаційному контексті, зокрема в освітній сфері.

Література:

1. Voitenko E., Myronets S., Osodlo V., Pozdnyshv Y., & Hordynia N. The specifics of the perceptions of professional well-being by teachers of higher educational institutions in Ukraine. *Revista Conrado*. 2022. № 18 (88). P. 44–53.
2. Batsylyeva O., & Hresko I. Positive self-concept as a resource of a person's psychological health. *Psychological journal*. 2019. № 5 (11). P. 73–89.
3. Войтенко О. В. Професійне благополуччя в системі саморегуляції особистості: теоретична модель. *Психологічні студії*. 2024. № 1. С. 18–23.
4. Zheng S., Sun S., Huang C., Zou Z. Authenticity and subjective well-being: The mediating role of mindfulness. *Journal of Research in Personality*. 2020. № 84 (2). 103900.
5. Nicolotti M., Magrin M. E. Authenticity: Psychological Perspectives and Operationalizations. *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research / Maggino F. (eds)*. Springer, Cham. 2021. P. 1–7.
6. Ryan R., Deci E. *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press. 2017.
7. Van den Bosch R., and Taris T. Authenticity at Work: Its Relations with Worker Motivation and Well-being. *Frontiers in Communication*. 2018. № 3, Article 21.
8. Арістотель. Нікомахова етика / пер. з давньогрецької В. Ставнюк. Київ : «Аквілон-Плюс», 2002. 480 с.
9. Wilson F. David Hume. Treatise of human nature (1740): A genial skepticism, an ethical naturalism. *The classics of western philosophy: A reader's guide*. Blackwell Publishing / J. Garcia, G. Reichberg, & B. Schumacher (Eds.). 2003. P. 291–308.
10. Ménard J., & Brunet L. Authenticity and well-being in the workplace: a mediation model. *Journal of Managerial Psychology*. 2011. № 26. P. 331–346.
11. Ryan W. S., Ryan R. M. Toward a Social Psychology of Authenticity: Exploring Within-Person Variation in Autonomy, Congruence, and Genuineness Using Self-Determination Theory. *Review of General Psychology*. 2019. № 23 (1). P. 99–112.
12. Kapusta A. The role of authenticity in transformative experience. *Culture & Psychology*. 2025. № 32 (1). P. 156–184.
13. Sutton A. Living the good life: A meta-analysis of authenticity, well-being and engagement. *Personality and Individual Differences*. 2020. № 153, 109645.
14. Wood A. M., Linley P. A., Maltby J., Baliousis M., & Joseph S. The authentic personality: A theoretical and empirical conceptualization and the development of the Authenticity Scale. *Journal of Counseling Psychology*. 2008. № 55 (3). 385–399.
15. Hjelle L., & Ziegler D. *Personality theories: Basic assumptions, research, and applications (3rd ed.)*. McGraw-Hill. 1992. 603 с.
16. Neff K. D., Harter S. The Authenticity of Conflict Resolutions Among Adult Couples: Does Women's Other-Oriented Behavior Reflect Their True Selves? *Sex Roles*. 2002. № 47. P. 403–417.
17. Humphrey R. H., Ashforth B. E., and Diefendorff J. M. The bright side of emotional labor. *Journal of Organizational Behavior*. 2015. № 36. P. 749–769.
18. Cable D. M., Gino F., Staats B. R. Breaking Them in or Eliciting Their Best? Reframing Socialization around Newcomers' Authentic Self-expression. *Administrative Science Quarterly*. 2013. № 58 (1). P. 1–36.
19. Weiss M., Razinskas S., Backmann J., & Hoegl M. Authentic leadership and leaders' mental well-being: An experience sampling study. *The Leadership Quarterly*. 2018. № 29 (2). P. 309–321.
20. Erickson R. J., Ritter C. S. Emotional labor, burnout, and inauthenticity: Does gender matter? *Social Psychology Quarterly*. 2001. № 64. P. 146–163.
21. Sloan M. M. The "Real Self" and Inauthenticity: The Importance of Self-Concept Anchorage for Emotional Experiences in the Workplace. *Social Psychology Quarterly*. 2007. № 70. P. 305–318.
22. Reis G., Trullen J., Story J. Perceived organizational culture and engagement: the mediating role of authenticity. *Journal of Managerial Psychology*. 2016. № 31 (6). P. 1091–1105.

References:

1. Voitenko, E., Myronets, S., Osodlo, V., Pozdnyshv, Y., & Hordynia, N. (2022). The specifics of the perceptions of professional well-being by teachers of higher educational institutions in Ukraine. *Revista Conrado*, 18(88), 44–53.
2. Batsylyeva, O., & Hresko, I. (2019). Positive self-concept as a resource of a person's psychological health. *Psychological journal*, 5(11), 73–89.
3. 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].
4. Zheng, S., Sun, S., Huang, C., Zou, Z. (2020). Authenticity and subjective well-being: The mediating role of mindfulness. *Journal of Research in Personality*, 84 (2), 103900.
5. Nicolotti, M., Magrin, M. E. (2021). Authenticity: Psychological Perspectives and Operationalizations. In: Maggino, F. (eds) *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Springer, Cham.

6. Ryan, R., Deci, E. (2017). Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. Guilford Press.
7. Van den Bosch, R., and Taris, T. (2018). Authenticity at Work: Its Relations with Worker Motivation and Well-being. *Frontiers in Communication*, 3, Article 21.
8. Aristotel (2002). *Nikomakhova etyka [Nicomachean Ethics]* / Per. z davnohretskoi V. Stavniuk. Kyiv: Akvilon-Plus [In Ukrainian].
9. Wilson, F. (2003). David Hume. Treatise of human nature (1740): A genial skepticism, an ethical naturalism. In J. Garcia, G. Reichberg, & B. Schumacher (Eds.). *The classics of western philosophy: A reader's guide* (pp. 291–308). *Blackwell Publishing*.
10. Ménard, J., & Brunet, L. (2011). Authenticity and well-being in the workplace: a mediation model. *Journal of Managerial Psychology*, 26, 331–346.
11. Ryan, W. S., & Ryan, R. M. (2019). Toward a Social Psychology of Authenticity: Exploring Within-Person Variation in Autonomy, Congruence, and Genuineness Using Self-Determination Theory. *Review of General Psychology*, 23(1), 99–112.
12. Kapusta, A. (2025). The role of authenticity in transformative experience. *Culture & Psychology*, 32(1), 156–184.
13. Sutton, A. (2020). Living the good life: A meta-analysis of authenticity, well-being and engagement. *Personality and Individual Differences*, 153, 109645.
14. Wood, A. M., Linley, P. A., Maltby, J., Baliousis, M., & Joseph, S. (2008). The authentic personality: A theoretical and empirical conceptualization and the development of the Authenticity Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 55(3), 385–399.
15. Hjelle, L., & Ziegler, D. (1992). *Personality theories: Basic assumptions, research, and applications* (3rd ed.). McGraw-Hill.
16. Neff, K. D., Harter, S. (2002). The Authenticity of Conflict Resolutions Among Adult Couples: Does Women's Other-Oriented Behavior Reflect Their True Selves? *Sex Roles*, 47, 403–417.
17. Humphrey, R. H., Ashforth, B. E., and Diefendorff, J. M. (2015). The bright side of emotional labor. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 749–769.
18. Cable, D. M., Gino, F., & Staats, B. R. (2013). Breaking Them in or Eliciting Their Best? Reframing Socialization around Newcomers' Authentic Self-expression. *Administrative Science Quarterly*, 58(1), 1–36.
19. Weiss, M., Razinskas, S., Backmann, J., & Hoegl, M. (2018). Authentic leadership and leaders' mental well-being: An experience sampling study. *The Leadership Quarterly*, 29(2), 309–321.
20. Erickson, R. J., & Ritter, C. S. (2001). Emotional labor, burnout, and inauthenticity: Does gender matter? *Social Psychology Quarterly*, 64, 146–163.
21. Sloan, M. M. (2007). The "Real Self" and Inauthenticity: The Importance of Self-Concept Anchorage for Emotional Experiences in the Workplace. *Social Psychology Quarterly*, 70, 305–318.
22. Reis, G., Trullen, J., Story, J. (2016). Perceived organizational culture and engagement: the mediating role of authenticity. *Journal of Managerial Psychology*, 31(6), 1091–1105.

Дата першого надходження статті до видання: 27.02.2026
Дата прийняття статті до друку після рецензування: 22.03.2026
Дата публікації (оприлюднення) статті: 21.05.2026