УДК 316.6:159.9.07(043.2)
DOI https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2024-1-3

ФАКТОРИ ЗОВНІШНЬОЇ ДЕТЕРМІНАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ

Войтенко Олена Василівна,
кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології
Державного торговельно-економічного університету
ORCID ID: 0000-0002-9407-4574

Постійно зростаючі темпи змін в організаційних технологіях, зміни у трудових договорах і графіках робочого часу вплинули на характер праці в сучасних організаціях. Робоче середовище повільно трансформується, психологічні дослідження з усього світу повідомляють про тривожне збільшення рівня професійного стресу працівників, значний рівень вигорання, дистресу, депресії й абсентеїзму через економічні, соціальні, культурні та технологічні зміни. Метою дослідження є теоретичний аналіз чинників зовнішньої детермінації професійного благополуччя особистості. Теоретичний аналіз дозволив ідентифікувати як чинники зовнішньої детермінації професійного благополуччя особистості низку негативних організаційних умов, як-от сприймана незахищеність зайнятості, надмірне робоче навантаження, збільшення робочого часу, суперечливі робочі вимоги та невизначеність ролей, обмеження контролю, які призводять до розумової перенапруги та порушення фізичного здоров'я. Виділені аспекти професійної діяльності пов'язані передусім з обмеженням прагнення до безпеки, порядку, стабільності, свободи від стресу; є перешкодою на шляху до ефективного виконання робочих завдань і відчуття компетентності; заважають автономії та реалізації професійної кваліфікації, отже, пов'язані із фрустрацією актуалізованих потреб працівників. Аналіз низки крос-культурних досліджень виявив, що рівень актуальності базових потреб відрізняється у представників різних культур, залежно від умов їхнього життя та культурних цінностей. З огляду на це зв'язок рівня задоволеності потреб із професійним благополуччям опосередкований ціннісними пріоритетами працівників, тому реалізація особистісних цінностей у професійній діяльності є важливою складовою частиною професійного благополуччя. Отже, у формуванні стратегічних завдань організація має виходити з першорядного значення людини, з її потребами та цінностями, стимулювання задоволення яких виступає основою професійного благополуччя працівників, отже, їхньої продуктивності. Висновок потребує емпіричного підтвердження, що є перспективою наших майбутніх досліджень.

Ключові слова: *професійне благополуччя, детермінанти професійного благополуччя, організаційні умови, сприймана незахищеність зайнятості.*

Voitenko Elena. Factors of external determination of personal professional well-being

Constantly increasing pace of changes in organizational technologies, changes in labor contracts and working time schedules have changed the nature of work in modern organizations. As the work environment slowly transforms, psychological research from around the world reports an alarming increase in occupational stress levels among workers, significant levels of burnout, distress, depression, and absenteeism due to economic, social, cultural, and technological changes. The purpose of this study is a theoretical analysis of the factors of external determination of the professional well-being of an individual. The theoretical analysis made it possible to identify several negative organizational conditions, such as perceived insecurity of employment, excessive workload, increased working hours, conflicting work requirements and uncertainty of roles, limitations of control, which lead to mental overstrain and impaired physical health, as factors of external determination of the professional well-being of an individual. The selected aspects of professional activity are primarily related to limiting the desire for safety, order, stability, and freedom from stress; is an obstacle on the way to the effective performance of work tasks and a sense of competence; interfere with autonomy and the realization of professional qualifications, and therefore are associated with the frustration of actualized needs of employees. Analysis of several cross-cultural studies revealed that the level of relevance of basic needs differs among representatives of different cultures, depending on their living conditions and cultural values. In view of this, the connection between the level of need satisfaction and professional well-being is mediated by the value priorities of employees, therefore the realization of personal values in professional activity is an important component of professional well-being. Therefore, when forming strategic tasks, the organization should proceed from the primary importance of a person with his needs and values, the stimulation of whose satisfaction

is the basis of the professional well-being of employees and, accordingly, their productivity. The conclusion needs empirical confirmation, which is the perspective of our further research.

Key words: *professional well-being, determinants of professional well-being, organizational conditions, perceived job insecurity.*

Вступ

Реалії життя сучасних організацій – це високий рівень безперервних організаційних змін, інтенсифікація праці та зростання невпевненості працівників у зайнятості. Організаційна реструктуризація у формі корпоративних скорочень, злиття, поглинання та закриття компаній і реорганізації робочої сили зачіпає мільйони працівників кожного року. Постійне зростання темпів змін в організаційних технологіях, зміни у трудових договорах і графіках робочого часу вплинули характер праці в багатьох організаціях. Робоче середовище повільно трансформується, психологічні дослідження з усього світу повідомляють про тривожне збільшення рівня професійного стресу працівників, значний рівень вигорання, дистресу, депресії й абсентеїзму через економічні, соціальні, культурні та технологічні зміни [1–4]. Тривають наукові пошуки щодо наслідків таких змін на робочому місці, особливо їхнього впливу на рівні як організації, так і окремих працівників, зокрема йдеться про вплив зовнішніх чинників на професійне благополуччя особистості.

Метою дослідження є теоретичний аналіз чинників зовнішньої детермінації професійного благополуччя особистості.

Методи та дослідження

Специфіка мети дослідження зумовила доцільність використання комплексу загальнонаукових теоретичних методів, зокрема аналізу, узагальнення, систематизації та порівняння наукових даних. Матеріал дослідження зібраний на основі аналізу наукових публікацій у галузі організаційної й економічної психології, а також поведінкових наук.

Результати

Відсутність гарантій зайнятості та благополуччя працівників

У результаті проведеного аналізу з'ясовано, що тенденція до скорочення штату в багатьох організаціях сприяла зростанню рівня сприйманої незахищеності зайнятості. Менша кількість працівників змушена виконувати більший обсяг роботи, водночас вони почуваються контрольованими та менш захищеними. Зокрема, підвищений тиск переживають керівники, намагаючись керувати робочою силою на тлі швидких змін, що відбуваються. Зниженню гарантій зайнятості сприяло збільшення кількості короткострокових трудових договорів у багатьох країнах. Незахищеність зайнятості пов'язана зі сприйняттям працівниками рівня стабільності праці та можливості її продовження в організації [5]. Організації все частіше використовують тимчасових працівників як альтернативу штатним на умовах неповного навантаження. У багатьох організаціях такі працівники мають менше привілеїв і захисту всередині організації порівняно з іншими працівниками, очевидно, через те, що ця робоча сила продає свої послуги на контрактній основі та не є невід'ємною частиною організації. Установлено, що відсутність гарантій зайнятості може мати поширені негативні наслідки як для працівників, так і для їх організацій [2], зокрема, ненадійність роботи пов'язана з більш низькою задоволеністю роботою, більшою частотою порушень фізичного здоров'я, більш високим рівнем психологічного стресу, зниженням продуктивності праці та меншою залученістю працівників у роботу. Відсутність гарантій зайнятості розглядається як один із чинників робочого дисбалансу та важливе джерело стресу й інших негативних наслідків для здоров'я [6]. Сприймана незахищеність роботи є більш помітною серед молодих і старших працівників. Дж. Смітсон і С. Льюїс (2000 р.) виявили, що молоді працівники частіше погоджуються на тимчасову роботу, ніж працівники старшого віку, але тільки в короткотерміновій перспективі [7]. Можна пояснити це тим, що базова потреба в життєвій рівновазі в молодих осіб проявляється в пошуку

балансу роботи та приватного життя. Мати успішну кар'єру та водночас благополучну родину та виховувати дітей – життєвий тренд цього покоління. Тому довготривала тимчасова зайнятість уважається більш проблематичною, особливо в поєднанні із планами купівлі житла або створення сім'ї. Отже, наявні дослідження свідчать про негативний вплив сприйманої незахищеності зайнятості на різні аспекти професійного благополуччя, пов'язаний насамперед із фрустрацією їхньої базової потреби в безпеці.

Організаційні умови як детермінанти професійного благополуччя

Ранні дослідження Бертіля Гарделла (1977 р.) про вплив соціальних чинників на етіологію хвороб привели його до розуміння того, що причини біологічних і соціальних патологій варто шукати у структурі організації праці та в організаційних ресурсах, що виділяються працівникам для задоволення робочих вимог [16]. Серед організаційних умов, що суттєво впливають на самопочуття працівників на робочому місці, учені часто звертають увагу на рольовий конфлікт (суперечливі, непослідовні вимоги до роботи) і на рольову невизначеність (відсутність інформації, необхідної для адекватного виконання роботи), які можуть знизити задоволеність роботою. Зазвичай дослідження підтверджують зв'язок між рольовим конфліктом, рольовою невизначеністю, тривожністю на робочому місці та задоволеністю роботою [17], але існують і неоднозначні результати. Виявлено, що рольова невизначеність має негативні кореляції із задоволенням потреб більш високого рівня (наприклад, потреби в автономії та самоактуалізації), але не має таких кореляцій із потребами більш низького рівня (наприклад, з потребою в безпеці та соціальними потребами) [18]. Цей факт можна пояснити, по-перше, тим, що потреби нижчих рівнів у мотивації сучасного працівника відіграють значно меншу роль, переважний вплив мають потреби вищих рівнів [19]. По-друге, рольову невизначеність спричиняє відсутність у працівників чітких уявлень про свої цілі, очікування з боку колег по роботі, а також про обов'язки та масштаби своєї роботи, або коли вони змушені робити те, що насправді не мають бажання робити, або не вважають частиною своєї роботи. Ці організаційні обмеження стають перешкодою на шляху до ефективного виконання робочих завдань і відчуття компетентності, заважають працівникам у реалізації їхніх навичок, кваліфікації та, відповідно, потреб у зростанні, що, у підсумку, знижує задоволеність роботою.

З тенденцією до реструктуризації та скорочення штату в багатьох організаціях пов'язано збільшення робочого часу. Персонал організацій із скороченим штатом бере на себе підвищене робоче навантаження та змушений працювати більше годин, щоб дотримуватись додаткових вимог. Також дослідження показали, що надмірне робоче навантаження, вимушена понаднормова робота спричиняють емоційний стрес [4], загальне занепокоєння та депресивні симптоми [3], погіршення здоров'я, пов'язане з робочою напругою [20]. Було з'ясовано, що працівники, які працюють понаднормово, більше схильні до шкідливих звичок, як-от куріння, неправильне харчування, малорухливий спосіб життя, що може призвести до проблем із здоров'ям [21].

З пошуками шляхів розв'язання цих проблем пов'язані дослідження впливу гнучкого графіка роботи, які виявили окремі психологічні й організаційні переваги його використання: більш низький рівень стресу, автономію, зниження прогулів і запізнень, а також задоволення роботою та продуктивність [22]. Причиною виявлених особливостей може бути можливість контролю свого гнучкого графіка роботи. Важливою умовою успішної реалізації гнучкого графіка роботи є наявність у працівників вибору цього графіка відповідно до власного способу життя й актуальних потреб. Тому надання працівникам можливості брати участь у розробленні та впровадженні гнучкого графіка робочого часу корисне як організації, через зростання продуктивності роботи, так і працівникам, через можливість урахування їхньої потреби в автономії, отже, підвищення задоволеності роботою та рівня професійного благополуччя. Ця ідея спирається на попередні дослідження, які довели, що високі вимоги до роботи у вигляді робочого навантаження та нестачі часу в поєднанні з відсутністю контролю призводять до розумо-

вої перенапруги та серцево-судинних захворювань, особливо в разі низького рівня соціальної підтримки [23]. Характер роботи, як-от рутинізація, нагляд і складність, здавна пов'язували з депресією. Досить багато досліджень вказують на те, що подолати високі вимоги до роботи допомагає забезпечення автономії працівників, надання їм можливості здійснювати контроль у своїй роботі, брати участь у процесі ухвалення рішень. Д. Макфарлін і Р. Райс (1991 р.) дійшли висновку, що такі аспекти роботи, як свобода її виконання по-своєму, можливості для навчання, можливість пропонувати робочі процедури, участь у вирішенні робочих проблем, зворотний зв'язок щодо продуктивності, значно сприяють задоволеності роботою [24]. У дослідженнях, що вивчали потенційні сповільнювачі стресу в освітніх організаціях, повідомляється, що працівники, які мають високий рівень контролю (автономії) над своїм робочим середовищем, відчувають і менше стресу, ніж ті, хто має низький рівень контролю [25]. Задоволення психологічної потреби в автономній мотивації пов'язане з позитивними результатами, як-от наполегливість у виконанні завдання, продуктивність, задоволеність роботою, позитивне ставлення до роботи, організаційна прихильність і психологічне благополуччя, тоді як контрольована мотивація може заважати ефективній роботі та благополуччю. Роберт Карасек довів, що деякий рівень вимог до працівника є вигідним для його психологічного благополуччя, мотивації та задоволеності роботою, якщо її супроводжує високий рівень контролю [23]. З огляду на те, що може бути важко досягти на практиці реальних змін у робочих вимогах (час, когнітивні витрати, вимоги до концентрації, рольові вимоги, фізичні й емоційні вимоги), дослідники пропонують втручання, засновані на покращенні ресурсів (автономія та важливість завдання) на робочому місці. Тому, щоб сприяти професійному благополуччю працівників, менеджери повинні переконатися, що робота є інтелектуально складною, оскільки благополуччя працівників залежить від їхньої автономії та важливості завдання.

Вплив культурних чинників на професійне благополуччя

Будь-яке суспільство на кожному етапі свого розвитку виробляє систему соціальних і моральних цінностей, свої ідеали, норми та правила поведінки. Культурні цінності, засвоєні особистістю у процесі соціалізації, значною мірою визначають її очікування щодо того, що повинна давати професійна діяльність. Установлено, що колективістські культури приділяють більше уваги «контекстним» робочим цінностям, як-от гарантії зайнятості та хороші умови праці, тоді як індивідуалісти приділяють більше уваги автономії та різноманітності завдань [8]. Для оцінки благополуччя в різних культурах використовуються різні критерії, що базуються на ціннісних пріоритетах культури. Так, наприклад, ризик втрати роботи або статусу в організації пов'язаний із потребою в безпеці та відповідною загальнолюдською цінністю, але представники різних культур надають їй різної значущості: безпека є першим пріоритетом для азіатських респондентів, на відміну від американців, для яких вона лише на шостому місці за своєю значущістю [9]. Зважаючи на те, що цінністю є значущість вибраних реалій із погляду потреб людини та суспільства, ці факти можна пояснити відмінностями у змісті актуалізованих потреб, які, своєю чергою, пов'язані як з особистісними настановами та ціннісними орієнтаціями, так і з об'єктивними зовнішніми умовами життя. Крос-культурні дослідження під керівництвом Е. Дінера виявили, що фінансова задоволеність є більш сильним корелятом задоволеності життям у бідніших країнах [10]. У бідніших країнах цінність грошей для задоволення потреб (зокрема, пов'язаних з особистісним зростанням) може бути більш критичною, ніж у країнах, де більшість громадян має доступ до основних ресурсів для досягнення своїх цілей. Це пояснюється тим, що увага до матеріальних благ відтягує ресурси від реалізації інших потреб і навіть може спричинити їх фрустрацію (наприклад, потреби в автономії). У розвинутих країнах фінансова задоволеність слабко пов'язана із задоволеністю життям через так званий «гедоністичний біг по колу» (зі зростанням можливостей зростає рівень домагань) або актуалізацію потреб більш високого рівня на тлі задоволеності потреб попередніх ступенів [11].

Культура не обмежується національним рівнем, а поширюється на організаційний та індивідуальний рівні. З'ясовано, наприклад, що серед осіб, чиї фізіологічні потреби та потреби безпеки задоволені приблизно однаково, існують значні індивідуальні відмінності у виразності потреби в повазі серед націй, які однаково заможні [12]. Поняття честі, гідності, доброго імені, репутації, престижу вважаються одними із ключових концептів мусульманської культури (згідно з Кораном, необхідність зберігати гідність і добре ім'я – релігійний обов'язок) і поширюються на всі сфери життя: приватну, суспільну, професійну [13].

Крос-культурні дослідження доводять, що рівень актуальності соціальної потреби відрізняється у представників колективістських та індивідуалістських культур усупереч відомим твердженням, що всі люди потребують прихильності та належності до вибраної спільноти, і бажання бути прийнятим членом групи являє собою фундаментальну потребу [14]. Вимірювання індивідуалізму відображають пріоритет особистих інтересів над груповими, часто оцінюють бажання працювати наодинці, а не з іншими [15], отже, індивідуалізм по суті створює напругу під час реалізації приналежності. Очевидно, що потреби пов'язані із професійним благополуччям через посередництво цінностей, які зумовлені національною культурою.

Висновки

Теоретичний аналіз дозволив ідентифікувати як негативні чинники зовнішньої детермінації професійного благополуччя особистості низку організаційних умов, як-от сприймана незахищеність зайнятості, надмірне робоче навантаження, збільшення робочого часу, суперечливі робочі вимоги та невизначеність ролей, обмеження контролю, які призводять до розумової перенапруги та порушення фізичного здоров'я. Виділені аспекти професійної діяльності пов'язані передусім з обмеженням прагнення до безпеки, порядку, стабільності, свободи від стресу; стають перешкодою на шляху до ефективного виконання робочих завдань і відчуття компетентності; заважають автономії та реалізації професійної кваліфікації, отже, заважають працівникам у реалізації їхніх актуалізованих потреб.

Однак рівень професійного благополуччя працівників не залежить напряму від задоволеності їхніх потреб. Аналіз низки крос-культурних досліджень виявив, що рівень актуальності базових потреб відрізняється у представників різних культур, залежно від умов їхнього життя та культурних цінностей. Тому зв'язок рівня задоволеності потреб із професійним благополуччям опосередкований ціннісними пріоритетами працівників, отже, реалізація особистісних цінностей у професійній діяльності є важливою складовою частиною професійного благополуччя. Під час формування стратегічних завдань організація має виходити з першорядного значення людини, з її потребами та цінностями, стимулювання задоволення яких виступає основою професійного благополуччя працівників, їхньої продуктивності. Висновок потребує емпіричного підтвердження, що є перспективою наших майбутніх досліджень.

Література:

1. The impact of working conditions on mental health: novel evidence from the UK / M. Belloni et al. *GLO Discussion Paper.* 2022. № 1039. URL: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/249348/1/GLO-DP-1039.pdf.

2. Green F. Health effects of job insecurity. *IZA World of Labor*. 2020. P. 12–224.

3. 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. 4. P. 88–100.

4. Effect of Long Working Hours on Depression and Mental Well-Being among Employees in Shanghai: The Role of Having Leisure Hobbies / Zan Li et al. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2019. V. 16 (24). P. 4980.

5. Probst T.M. Development and validation of the Job Security Index and the Job Security Satisfaction Scale: A classical test theory and IRT approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology.* 2003.V. 76. P. 451–467.

6. Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1996. V. 1. P. 7–41.

7. Smithson J., Lewis S. Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*. 2000. V. 9. P. 680–698.

8. Gomez C. The relationship between acculturation, individualism/collectivism, and job attribute preferences for Hispanic MBAs. *Journal of Management Studies.* 2003. V. 40. P. 1089–1104.

9. Schwartz S.H., Bardi A. Value hierarchies across cultures: Taking a similarities perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology.* 2001. V. 32. P. 68–290.

10. Diener E., Diener M. Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995. V. 68 (4). P. 653–663.

11. Ryan R.M., Deci E.L. On happines sand human potentials : A revive of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psycholog*y. 2001. V. 52. P. 141–166.

12. A cross-cultural comparison of perception of professional well-being by Iranian and Ukrainian academic staff / E. Voitenko et al. *International journal of organizational leadership.* 2023. V. 12. First Special Issue-2023. P. 1–15.

13. The Emic Concept of Face in the Iranian Culture: An Ethnographic Study of Aberu / S.M. Hosseini et al. *Journal of Linguistics & Khorasan Dialects Biannual*. 2018. № 2. P. 1–25.

14. Ryan R.M., Deci E.L. Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness. Guilford Press, 2017. 756 p.

15. Cultural dimensions at the individual level of analysis: The cultural orientation framework / M.L. Maznevski et al. *International Journal of Cross-Cultural Management*. 2002. P. 75–95.

16. Gardell B. Psychological and social problems of industrial work in affluent societies. *International Journal of Psychology*. 1977. V. 12. P. 125–134.

17. Investigating the effect of role conflict and role ambiguity on employees' job stress: Articulating the role of work-family conflict / Iraj Soltani et al. *Management Science Letters.* 2013. V. 3 (7). P. 1927–1936.

18. A Path Analysis of Causes and Consequences of Salespeople's Perceptions of Role Clarity / R.K. Teas et al. *Journal of Marketing Research*. 1979. V. 16 (3). P. 355–369.

19. How and when paradoxical leadership benefits work engagement: The role of goal clarity and work autonomy / N. Fürstenberg et al. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2021. V. 94 (3). P. 672–705.

20. Staying well and engaged when demands are high: the role of psychological detachment / S. Sonnentag et al. *Journal of Applied Psychology.* 2010. V. 95. P. 965–976.

21. A study of preventive medicine in relation to mental health among middle-management employees (Part) – Effects of long working hours on lifestyles, perceived stress and working-life satisfaction among white-collar middle-management employees / S. Maruyama et al. *Japanese Journal of Hygiene*. 1995. V. 50. P. 849–860.

22. Christensen K.E., Staines G.L. Flextime a viable solution to work/family conflict? *Journal of Family Issues*. 1990. V. 11. P. 455–476.

23. Karasek R., & Theorell T. Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York : Basic Books, 1992. 398 p.

24. McFarlin D.B., Rice R.W. Determinants of satisfaction with specific job facets: A test of Locke's model. *Journal of Business and Psychology*. 1991. V. 6 (Fall). P. 5–38.

25. Faculty in transition: A longitudinal analysis of the role of perceived control and type of institution in adjustment to postsecondary institutions / R.P. Penny et al. *Research in Higher Education*. 1997. V. 38. P. 519–556.