

ФАКТОРИ ВНУТРІШНЬОЇ ДЕТЕРМІНАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ

Войтенко Олена Василівна,

кандидат психологічних наук, доцент,

доцент кафедри психології

Державного торговельно-економічного університету

ORCID ID: 0000-0002-9407-4574

Останнім часом професійне благополуччя працівників стало актуальною проблемою організації й важливою темою численних досліджень, що пов'язано із запитами управлінської практики, а також зі щораз вищою потребою в повному розумінні того, що сприяє професійному благополуччю особистості. Метою цього дослідження є теоретичний аналіз факторів внутрішньої детермінації професійного благополуччя особистості. Специфіка мети дослідження зумовила доцільність використання комплексу загальнонаукових теоретичних методів, як-от аналіз, узагальнення, систематизація та порівняння наукових даних. Теоретичний аналіз дав змогу встановити, що в межах мотиваційно-ціннісної моделі професійного благополуччя важливими змінними, що заслуговують на емпіричну перевірку їх зв'язку з рівнем благополуччя працівників у професійному контексті, є: автентичне функціонування особистості як схильність спиратися на власний особистий досвід і діяти відповідно до істинного Я; залученість як особливий вид мотивації, що є, з одного боку, наслідком внутрішніх спонукальних елементів, як-от потреби, інтереси, ціннісні орієнтири, а з іншого – це результат впливу факторів зовнішнього середовища; індивідуальне ставлення до роботи, зокрема трудового, що може бути суттєвим негативним фактором впливу на благополуччя; внутрішні особисті ресурси, як-от позитивна самооцінка, загальна самоефективність і локус контролю. Позитивна самооцінка, підвищена віра в здатність контролювати події у своєму оточенні, а також схильність пов'язувати одержані результати з власними навичками можуть сприяти підвищенню професійного благополуччя. Перспективним у контексті планування майбутньої корекційної роботи представляється чинник цільової самоузгодженості, що забезпечує реалізацію цілей через внутрішні та ціннісно-конгруентні причини і, очевидно, є умовою досягнення професійного благополуччя.

Ключові слова: професійне благополуччя, детермінанти професійного благополуччя, автентичність, трудового, залученість, особисті ресурси.

Voitenko Elena. Factors of internal determination of professional well-being of the individual

Recently, the professional well-being of employees has become an urgent problem of organizations and an important topic of numerous studies, which relates to the demands of managerial practice, as well as with the growing need for a full understanding of what exactly contributes to the professional well-being of an individual. The purpose of this study is a theoretical analysis of the factors of internal determination of the professional well-being of an individual. The specificity of the research goal determined the expediency of using a complex of general scientific theoretical methods, in particular analysis, generalization, systematization, and comparison of scientific data. The theoretical analysis made it possible to establish that within the framework of the motivational and value model of professional well-being, important variables that deserve empirical verification of their connection with the level of well-being of employees in the professional context are: authentic functioning of the individual as a tendency to rely on one's own personal experience and act in accordance with true self; involvement as a special type of motivation, which is, on the one hand, the result of internal motivating elements, such as needs, interests, value orientations, and on the other hand, it is the result of the influence of external environmental factors; individual attitude to work, in particular workaholism, which can be a significant negative factor affecting well-being; internal personal resources such as positive self-esteem, general self-efficacy, and locus of control. Positive self-esteem, increased belief in the ability to control events in one's environment, as well as the tendency to associate the obtained results with one's own skills can contribute to increased professional well-being. The factor of goal self-consistency, which ensures the realization of goals through internal and value-congruent reasons and is obviously a condition for achieving professional well-being, is promising in the context of planning future corrective work.

Key words: professional well-being, determinants of professional well-being, authenticity, workaholism, involvement, personal resources.

Вступ. Останнім часом професійне благополуччя працівників стало актуальною проблемою організації і важливою темою численних досліджень. З одного боку, такий активний інтерес пояснюється запитами управлінської практики. Сучасними дослідниками вже досить чітко встановлено зв'язок між професійним благополуччям і продуктивністю працівників [1]. З іншого боку, є ідея про те, що краще розуміння цього феномену може сприяти підвищенню благополуччя працівників. Як показав попередній теоретичний аналіз, різні

аспекти професійного благополуччя переважно пояснюються організаційними факторами [2], тож сьогодні залишаються недостатньо вивченими внутрішні чинники, що сприяють благополуччю працівника в професійному контексті. Отже, метою цього дослідження є теоретичний аналіз факторів внутрішньої детермінації професійного благополуччя особистості.

Матеріали та методи. Специфіка мети дослідження зумовила доцільність використання комплексу загальнонаукових теоретичних методів, як-от аналіз, узагаль-

нення, систематизація та порівняння наукових даних. Матеріал дослідження зібрано на основі аналізу наукових публікацій у галузі організаційної та економічної психології, а також поведінкових наук.

Результати. Професійне благополуччя розглядається нами як інтегрований стан, що формується у зв'язку з тим, наскільки в професійній діяльності реалізовано потреби особистості, з урахуванням індивідуальних цінностей і смислів. Із цих міркувань необхідний пошук внутрішніх чинників, що сприяють реалізації потреб і цінностей особистості. Враховуючи, що при вимірі професійного благополуччя є також сенс використовувати показники, що стосуються тільки роботи, і ті з них, на які можна певним чином впливати, на нашу думку, перспективним показником може бути насамперед автентичне функціонування особистості в професійному середовищі, оскільки з'ясовано, що, по-перше, автентичність працівників пов'язана з поведінкою лідера в організації [3], а по-друге, залежить від типу організаційної культури [4]. Автентичність розглядається як схильність спиратися на власний особистий досвід, будь-то думки, емоції, потреби, бажання, переваги або переконання, процеси, і діяти відповідно до істинного Я, виражаючи себе способами, які узгоджуються з внутрішніми думками й почуттями [4]. У межах гуманістичного та екзистенційного підходів індивідуальні відмінності в автентичності вважали критично важливими для розуміння благополуччя як цілісного феномену та свободи від психопатології [5]. Ємпіричні підтвердження цих теоретичних міркувань: з'ясовано, наприклад, 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 й більш високий рівень депресії [6]. Неавтентичність є більш передбачуваною для негативних результатів серед працівників, які тісно пов'язані зі своїми робочими ролями. Встановлено, що почуття автентичності зменшується, коли рольові вимоги та моделі спілкування обмежують, знецінюють або компрометують відкритість, становлять загрозу конфлікту [4]. Отже, є потреба в прямій перевірці теоретично обґрунтованого припущення, що автентичність особистості пов'язана з її професійним благополуччям і є його потенційним предиктором.

Професійна залученість та професійне благополуччя

Ємпіричне дослідження автентичності лідерів дало змогу встановити її вплив на зниження стресу та підвищення власної залученості лідера в робочі процеси [7]. Залученість розглядається як позитивний, такий, що приносить задоволення, емоційно-мотиваційний стан благополуччя, пов'язаного з роботою. Попередні дослідження показали, що залученість на робочому місці позитивно впливає на результати роботи, як-от продуктивність, як на організаційному, так і на індивідуальному рівні [8]. Навпаки, наявність в організації великої кількості співробітників, що характеризуються низьким ступенем залученості у справи та зацікавлен-

ності в успіху, буде проявлятися насамперед у високих показниках плинності кадрів, прихованого відтоку, пропусків роботи через хворобу, недотриманні термінів виконання завдань, відсутності ініціативи, інтересу до передавання досвіду, підвищення кваліфікації тощо [9].

Дослідження взаємозв'язку між існуванням ефективних систем розвитку персоналу та підвищенням рівня його залученості виявило високий ступінь залежності між наявністю перспектив професійного зростання, можливістю вдосконалювати свої навички на робочому місці й бажанням продовжувати роботу на підприємстві, уособленням власних і корпоративних завдань [10]. На основі результатів дослідження автором зроблено розподіл чинників впливу на рівень залученості персоналу, згідно з яким 31 % займає система нарахування та виплат винагород; 22 % – кадрова політика, розвиток і просування; 17 % – внутрішня політика компанії; 10 % – морально психологічний клімат; 10 % – зміст праці; 5 % – корпоративна культура і 5 % – умови праці. Як видно з цього розподілу, максимальний рівень залученості характеризується системою винагород та нарахування виплат, тобто зовнішніми чинниками мотивації [10]. Тобто залученість – це особливий вид мотивації, що є, з одного боку, наслідком внутрішніх спонукальних елементів, як-от потреби, інтереси, ціннісні орієнтири, а з іншого – це результат впливу факторів зовнішнього середовища, що відображаються й фіксуються свідомістю людини і спонукають до діяльності. Залучені співробітники відчувають більше позитивних емоцій, виявляють оптимізм і більше ентузіазму в роботі [8]. Крім того, вони можуть краще використовувати особисті ресурси (самоактуалізація), мати краще здоров'я та здатні передавати залученість іншим співробітникам у їх робочому середовищі [11].

Трудоголізм і професійне благополуччя

Крім залученості як позитивного типу вкладень у напружену працю, що супроводжується позитивним афектом і задоволеністю, є також трудоголізм як негативний тип старанної роботи, що характеризується великими зусиллями та негативним афектом. Трудоголізм визначається як «схильність до надмірно старанної праці та одержимості роботою, що проявляється в компульсивній роботі» [12, с. 322]. Виявлено, що індивідуальне ставлення до роботи, зокрема трудоголізм, може бути суттєвим фактором впливу на благополуччя (з погляду стресу, поганой концентрації, почуття експлуатації), особливо в контексті бюрократичного навантаження, що обтяжує працівників, адже у відповідь на потребу відчувати себе ефективним і обізнаним вони можуть працювати примусово та відчувати вагу надто великої кількості завдань і побоювання, що не здатні виконати важливі завдання [13]. Трудоголіки працюють більше, ніж їхні колеги, та більше, ніж треба, щоб відповідати організаційним стандартам; постійно думають про свою роботу та переживають сильне й неконтрольоване внутрішнє прагнення старанно виконувати свої обов'язки.

Трудоголізм пов'язаний із безліччю негативних наслідків для працівників і компанії. Дворічне лон-

гітюдне дослідження взаємозв'язку між трудоголізмом, залученістю та благополуччям і продуктивністю працівників показало, що трудоголізм був пов'язаний із погіршенням здоров'я та зниженням задоволеності життям. Навпаки, залученість у робочі процеси була пов'язана як із підвищенням задоволеності життям та продуктивності, так і зі зниженням рівня порушень фізичного здоров'я [14]. Хоча і трудоголізм, і залученість характеризуються вкладенням великих зусиль у роботу, основна мотивація для цих інвестицій відрізняється. Трудоголізм має мало спільного зі щирою любов'ю до своєї роботи або справжнім бажанням зробити свій внесок у досягнення цілей організації. Навпаки, працівники-трудоголіки змушені так напружено працювати, що відсутність роботи викликає в них негативні переживання, як-от роздратованість, тривога, сором і почуття провини, яких вони хочуть уникнути, повністю занурюючись у роботу [15]. Крім того, порівняно з нетрудоголіками в них вищою є потреба проявити себе, тому побутує думка, що трудоголізм розвивається у відповідь на низьку самооцінку та почуття незахищеності [16]. Інакше кажучи, одержимість роботою можна розглядати як спробу задовольнити незадоволені психологічні потреби. Встановлені факти знову теоретично підтверджують ідею про важливість реалізації в професійному середовищі основних потреб особистості для забезпечення її професійного благополуччя.

Особисті ресурси як предиктори професійного благополуччя

До особистих ресурсів зараховують насамперед позитивну самооцінку, пов'язану зі стійкістю й відчуттям своєї здатності успішно контролювати навколишнє середовище та впливати на нього [17]. Працівники, які позитивно оцінюють себе та мають високу самоефективність, впевнені у своїх можливостях і з оптимізмом дивляться в майбутнє, менше підпадають під вплив навколишнього середовища та зворотного зв'язку, більш успішні й задоволені роботою, хоча природа цього взаємозв'язку ще потребує пояснення. Існує думка, що «позитивні» люди з більшою вірогідністю здатні до постановки та реалізації робочих цілей, які передбачають рух до позитивного результату або стану [18], на відміну від «негативних» людей, які мають із більшою вірогідністю переслідувати цілі уникнення негативного результату чи стану або запобігання негативному результату. Кеннон Шелдон і Ендрю Еліот

довели, що люди, які вибирають цілі відповідно до власних ідеалів, інтересів і цінностей, більш щасливі, ніж ті, хто переслідує цілі через інші, наприклад, зовнішні причини. Крім того, автори з'ясували, що люди з високою самооцінкою та низьким нейротизмом більш схильні переслідувати самоузгоджені цілі, ніж люди з негативною самооцінкою [19].

Результати метааналізу взаємозв'язку чотирьох рис – самооцінки, загальної самоефективності, локусу контролю та емоційної стабільності (низький нейротизм) – із задоволеністю роботою та робочою продуктивністю показали значні позитивні кореляції, які дали змогу авторам припустити, що ці риси є одними з найкращих диспозиційних предикторів задоволеності роботою та продуктивності [20]. Локус контролю характеризує властивість особистості пояснювати певні результати власними діями (внутрішніми факторами) або випадковістю (зовнішніми факторами). Попередні дослідження неодноразово послідовно з'ясували, що локус контролю пов'язаний із самопочуттям людини. Зокрема, встановлено, що стрес часто є результатом почуття безпорадності в ситуації, що є свідченням його зв'язку з наявністю зовнішнього локусу контролю [21]. Ці дані дають нам змогу очікувати наявності зв'язку між типом локалізації контролю вольового зусилля особистості та показниками її професійного благополуччя.

Висновки. Теоретичний аналіз дав змогу встановити, що в межах мотиваційно-ціннісної моделі професійного благополуччя важливими змінними, що заслуговують на емпіричну перевірку їх зв'язку з рівнем благополуччя працівників у професійному, є: автентичне функціонування особистості як схильність спиратися на свій власний особистий досвід і діяти відповідно до істинного Я; залученість як особливий вид мотивації, що є, з одного боку, наслідком внутрішніх спонукальних елементів, як-от потреби, інтереси, ціннісні орієнтири, а з іншого – це результат впливу факторів зовнішнього середовища; індивідуальне ставлення до роботи, зокрема трудоголізм, що може бути суттєвим негативним фактором впливу на благополуччя; внутрішні особисті ресурси, як-от позитивна самооцінка, загальна самоефективність і локус контролю. Позитивна самооцінка, підвищена віра у здатність контролювати події у своєму оточенні, а також схильність пов'язувати одержані результати з власними навичками можуть сприяти підвищенню професійного благополуччя.

Література:

1. Gilboa S., Shirom A., Fried Y., & Cooper C.. A meta-analysis of work demand stressors and job performance: Examining main and moderating effects. *Personnel Psychology*. 2008. V. 61(2), P. 227–271.
2. Войтенко О. Проблема суб'єктивного професійного благополуччя особистості у сучасній психології. *Вісник національного університету оборони України*. 2022. № 5(69). С. 12–20.
3. Avolio B.J., Gardner W.L. Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership, *The Leadership Quarterly*. 2005. V. 16, № 3, P. 315–338.
4. Reis G. & Trullen J. & Story J. (2016). Perceived organizational culture and engagement: the mediating role of authenticity. *Journal of Managerial Psychology*. 2016. V. 31(6). P. 1091–1105
5. Hjelle L., Ziegler D. *Personality Theories: Basic Assumptions, Research, and Applications*, 3th ed., New York: McGraw-Hill, 1992. 603 p.
6. 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. V. 47. P. 403–417

7. Weiss M., Razinskas S., Backmann J., & Hoegl M. Authentic leadership and leaders' mental well-being: An experience sampling study. *The Leadership Quarterly*. 2018. V. 29(2). P. 309–321
8. Bakker A.B. An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*. 2011. V. 20 № 4. P. 265–269
9. Лисиця Н.М., Войтович Н.Г. Залученість персоналу підприємства у процес формування соціально-трудових відносин. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2017. Випуск 1 (06). С. 106–113
10. Бей Г.В. Управління розвитком персоналу як метод забезпечення високого рівня залученості працівників. *Modern Economics*. 2018. № 8. С. 6–14.
11. Ferreira P., Gabriel C., Faria S., Rodrigues P., Sousa Pereira M. What if employees brought their life to work? The relation of life satisfaction and work engagement. *Sustainability*. 2020. 12(7), P. 27–43.
12. Schaufeli W.B., Shimazu, A., & Taris, T.W. Being driven to work exceptionally hard: The evaluation of a two-factor measures of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*. 2009. V. 43, P. 320–348, C. 322
13. Pace F., D'Urso G., Zappulla C. Pace U. The relation between workload and personal well-being among university professors. *Current Psychology*. 2019. Vol. 11. P. 1–8.
14. Shimazu, A. & Schaufeli, W. & Kamiyama, K. & Kawakami, N. Workaholism vs. Work Engagement: The Two Different Predictors of Future Well-being and Performance. *International journal of behavioral medicine*. 2015. V. 22. P. 18–23.
15. Killinger B. The workaholic breakdown syndrome / R. Burke (Ed.), Research companion to working time and work addiction. Cheltenham: Edward Elgar. 2006. P. 61–88
16. Mudrack P.E. Understanding workaholism: The case of behavioral tendencies. / R. J. Burke (Ed.), Research companion to working time and work addiction. Cheltenham: Edward Elgar. 2006. P. 108–128
17. Hobfoll S.E., Johnson R.J., Ennis N., & Jackson A.P. Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2003. V. 84. P. 632–643.
18. Judge T.A., & Larsen R.J. Dispositional source of job satisfaction: A review and theoretical extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2001. V. 86, P. 67–98
19. Sheldon K.M., & Elliot A.J. Not all personal goals are personal: Comparing autonomous and controlled reasons for goals as predictors of effort and attainment. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 1998. V. 24, P. 546–557.
20. Judge T. & Bono J. Relationship of Core Self-Evaluations Traits – Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *The Journal of applied psychology*. 2001. V. 86. P. 80–92.
21. Grob A. Perceived control and subjective well-being across nations and across the life-span / Culture and Subjective Well-being. Cambridge MA. 2000. P. 319–339.

References:

1. Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work demand stressors and job performance: Examining main and moderating effects. *Personnel Psychology*, 61(2), 227–271.
2. Voitenko, O. (2022). Problema subiektyvnoho profesiinoho blahopoluchchia osobystosti u suchasniy psykholohii [The problem of subjective professional well-being of an individual in modern psychology]. *Visnyk natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy*, 5(69), 12–20. [in Ukrainian]
3. Avolio, B.J., Gardner, W.L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315–338.
4. 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
5. Hjelle L., Ziegler D. (1992). *Personality Theories: Basic Assumptions, Research, and Applications*, 3th ed., New York: McGraw-Hill.
6. 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
7. 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
8. Bakker, A.B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269
9. Lysytsia, N.M., Voitovych, N.H. (2017). Zaluchenist personalu pidpriemstva u protses formuvannia sotsialno-trudovykh vidnosyn [Involvement of the company's personnel in the process of forming social and labor relations]. *Skhidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnia*, 1 (06), 106-113 [in Ukrainian]
10. Bei, H.V. (2018). Upravlinnia rozvytkom personalu yak metod zabezpechennia vysokoho rinvnia zaluchenosti pratsivnykiv [Management of personnel development as a method of ensuring a high level of employee involvement]. *Modern Economics*, 8, 6–14 [in Ukrainian]
11. Ferreira, P., Gabriel, C., Faria, S., Rodrigues, P., Sousa Pereira M. (2020). What if employees brought their life to work? The relation of life satisfaction and work engagement. *Sustainability*, 12(7), 27–43.
12. Schaufeli, W.B., Shimazu, A., & Taris, T.W. (2009). Being driven to work exceptionally hard: The evaluation of a two-factor measures of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43, 320–348, C. 322.
13. Pace F., D'Urso G., Zappulla C. Pace U. (2019). The relation between workload and personal well-being among university professors. *Current Psychology*, 11, 1–8.
14. Shimazu, A. & Schaufeli, W. & Kamiyama, K. & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. Work Engagement: the Two Different Predictors of Future Well-being and Performance. *International journal of behavioral medicine*, 22, 18–23.

15. Killinger, B. (2006). The workaholic breakdown syndrome. In R. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 61–88). Cheltenham: Edward Elgar
16. Mudrack, P.E. (2006). Understanding workaholism: The case of behavioral tendencies. In R.J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 108–128). Cheltenham: Edward Elgar
17. Hobfoll, S.E., Johnson, R.J., Ennis, N., & Jackson, A.P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632–643.
18. Judge, T. A., & Larsen, R. J. (2001). Dispositional source of job satisfaction: A review and theoretical extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 67–98
19. Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1998). Not all personal goals are personal: Comparing autonomous and controlled reasons for goals as predictors of effort and attainment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 546–557.
20. Judge, T. & Bono, J. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits – Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability – With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *The Journal of applied psychology*, 86, 80–92.
21. Grob, A. (2000). Perceived control and subjective well-being across nations and across the life-span. In: *Culture and Subjective Well-being*. Cambridge MA, pp. 319–339.