

ЕМПІРИЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ

УДК 159.9

DOI <https://doi.org/10.32782/psy-2024-3-1>

Войтенко Олена

*кандидат психологічних наук,
доцент, доцент кафедри психології
Державного торговельно-економічного університету*

Зазимко Оксана

*кандидат психологічних наук, доцент,
провідний науковий співробітник
Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНИХ ЧИННИКІВ НА ПРОФЕСІЙНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ АКАДЕМІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Анотація. Інтерес дослідників до проблеми професійного благополуччя особистості постійно зростає у зв'язку зі змінами в організаційному середовищі та на ринку праці, а також зі зростанням впливу психологічних чинників на здоров'я й ефективність роботи працівників. Вивчення чинників, що впливають на професійне благополуччя, дає можливість розробити стратегії та методи підвищення його рівня у працівників. Наше дослідження сфокусоване на впливі соціально-демографічних чинників на професійне благополуччя, враховуючи, що характер взаємозв'язку між цими змінними залишається сьогодні відкритим питанням, яке є предметом великої кількості теорій та обмеженої кількості емпіричних досліджень і потребує уточнення. У дослідженні взяли участь 132 академічні працівники, відібрані методом випадкового відбору, які працюють в одному закладі вищої освіти. Вибірка дослідження достатньо повно представлена всіма віковими категоріями й академічними позиціями респондентів, що підтверджує її репрезентативність. Відповідно до мети дослідження застосовано метод поперечного зрізу з використанням Шкали задоволеності роботою (Job Satisfaction Survey, JSS) Пола Спектора. Статистична обробка даних дослідження містить кореляційний і дисперсійний аналізи. За результатами кореляційного аналізу встановлено, що професійне благополуччя академічних працівників закладів вищої освіти не має лінійних зв'язків із їх соціальним досвідом та академічною позицією. Дисперсійний аналіз (ANOVA) не виявив відмінностей за віком і посадою у переживанні професійного благополуччя академічними працівниками. Таким чином, вікові відмінності та займана посада не можуть розглядатися як безпосередні детермінанти професійного благополуччя працівників.

Ключові слова: професійне благополуччя, особистість, життєва компетентність, соціально-демографічні чинники, академічні працівники.

Voitenko Olena

*Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Psychology
State University of Trade and Economics*

Zazymko Oksana

*Candidate of Psychological Sciences, Leading researcher,
Laboratory of Cognitive Psychology G.S. Kostiyk Institute of Psychology
of the NAES of Ukraine*

THE INFLUENCE OF SOCIAL-DEMOGRAPHIC FACTORS ON THE PROFESSIONAL WELL-BEING OF ACADEMIC EMPLOYEES

Abstract. The interest of researchers in the problem of professional well-being of the individual is constantly growing in connection with changes in the organizational environment and the labor market, as well as with the growing influence of psychological factors on the health and work efficiency of employees. The study of factors affecting professional well-being makes it possible to develop strategies and methods for increasing its level among employees. Our research is focused on the influence of socio-demographic factors on professional well-being, considering that the nature of the relationship between these variables remains an open question, which today is the subject of many theories and a limited number of empirical studies and needs to be clarified. 132 randomly selected academic staff working in one higher education institution took part in the study. All age categories of academic workers, as well as academic positions, are sufficiently represented in the studied sample, which indicates the representativeness of the studied sample. According to the purpose of this study, a cross-sectional method using the Job Satisfaction Survey (JSS) by Paul Spector was applied. Statistical data processing included correlation analysis, variance analysis. According to the results of the correlation analysis, it was established that the professional well-being of academic employees of higher education institutions does not have a linear relationship with their social experience and academic position. Analysis of variance (ANOVA) did not reveal differences by age and position in the experience of professional well-being by academic employees. Thus, age differences and the position held cannot be considered as direct determinants of the professional well-being of employees.

Keywords: professional well-being, personality, life competence, socio-demographic factors, academic staff.

Постановка проблеми й аналіз досліджень.

Актуальність проблеми професійного благополуччя особистості постійно зростає у зв'язку зі змінами у робочому середовищі та на ринку праці, а також зі зростанням впливу психологічних чинників на здоров'я й ефективність роботи працівників. Зокрема, в останні роки масштабних організаційних змін зазнала сфера освіти, включаючи реструктуризацію, скорочення чисельності науково-педагогічних працівників, скорочення державного фінансування. Водночас дослідники у різних країнах фіксують тривожне збільшення рівня професійного стресу, який відчувають працівники закладів вищої освіти [10; 12]. Вивчення чинників, що впливають на професійне благополуччя, дає можливість розробити стратегії та методи підвищення його рівня у працівників. Наше дослідження сфокусоване на впливі соціально-демографічних чинників на професійне благополуччя з урахуванням того, що характер взаємозв'язку між цими змінними залишається відкритим питанням, яке сьогодні є предметом великої кількості теорій та обмеженої кількості емпіричних досліджень і потребує уточнення.

Вплив соціально-демографічних змінних на благополуччя давно визнаний дослідниками. Серед цих змінних стать і вік виділяються як два основні індивідуальні атрибути з погляду демографічної ідентичності, що глибоко вкоренилися у соціальній динаміці та є культурно зумовленими [18], хоча у науковій літературі наявні неоднозначні дані про їхній вплив на професійне благополуччя. У ранніх дослідженнях

У. Вілсона у висновках про осіб, які повідомляли про високий рівень щастя серед низки характеристик, визначено молодість і незалежність щастя від статі [19]. Ці твердження спростовані у більш пізніх дослідженнях Е. Дінера зі співавторами [5], котрі зазначають, що молодість і скромні прагнення більше не є передумовами благополуччя. Деякі сучасні дослідження показують, що стать і вік можуть справляти певний вплив на суб'єктивне благополуччя [6; 8]. Огляд літератури щодо досліджень віку працівників виявляє негативні предиктори для літніх осіб, такі як стереотипи та вікова дискримінація [13; 15]. Низкою українських дослідників з'ясовано, що психологічний зміст і структура професійного благополуччя тісно пов'язані зі специфікою етапів професійного розвитку працівника. Показано, що зі збільшенням віку та стажу роботи вираженість благополуччя у професійному контексті суттєво знижується, що може бути пов'язано з погіршенням здоров'я, а також із накопиченням симптомів професійного вигорання [7]. П. Уорр, навпаки, припускає, що існує позитивна лінійна тенденція між віком і благополуччям, пов'язаним із роботою [17]. Низка досліджень свідчить про важливість розгляду спільного впливу соціально-демографічних змінних, оскільки у поєднанні він може змінюватися. Так, наприклад, з'ясовано, що, хоча літні працівники назагал демонструють більш прихильне ставлення до роботи, літні жінки не поділяють його [11]. Інше дослідження вивчає вплив віку та статі на благополуччя, пов'язане з робо-

тою, зокрема чи є літні жінки, які можуть перебувати у двічі не вигідному положенні як літні та як жінки, бути жертвами ефекту «подвійного ризику». Результати показують, що вік на робочому місці має більше значення, ніж стать, і що старіння пов'язано з більш низьким рівнем благополуччя, пов'язаного з роботою, а зниження благополуччя з віком впливає на обидві статі [18]. Таким чином, характер взаємозв'язку між віком і професійним благополуччям працівників залишається відкритим питанням, яке є предметом великої кількості теорій та обмеженої кількості сучасних емпіричних досліджень.

Огляд літератури щодо гендерних відмінностей у професійному благополуччі також не дозволяє здійснити остаточних висновків. Вивчення гендерних питань у організаціях показує, що гендерні стереотипи як і раніше впливають на те, як сприймають жінок на робочому місці, що впливає на їх благополуччя [9]. Інші дослідження визначають незначні або нульові гендерні відмінності у детермінантах задоволеності роботою [3; 14]. Дослідники говорять про відмінності у схильності жінок і чоловіків до різних видів діяльності в академічних колах, гендерну структуру винагороди, а також відмінності у типах та інтенсивності емоційної праці, що вимагається від представників різної статі [4], які можуть бути чинниками професійного благополуччя працівників. Працівники академічної сфери розподіляють свій робочий час між викладанням, дослідженнями, наданням послуг й адмініструванням. Викладання і надання послуг тісно пов'язані з особистісними характеристиками та поведінкою, які визначаються як жіночі, і загалом жінки займаються цим частіше. Така праця не розглядається як пов'язана з цінними навичками, тому погано винагороджується. Навпаки, дослідження й адміністрування пов'язані з рисами, які визначаються як чоловічі; чоловіки, в середньому, витрачають більше часу на ці види діяльності. Інтелектуальні та лідерські навички зазвичай цінуються і високо оплачуються.

Отже, результат огляду літератури про гендерні відмінності у професійному благополуччі також не переконливий, а з урахуванням сучасної тенденції до гендерної рівності у професійному просторі навіть втрачають свою актуальність. Тим не менш, для того, щоб ефективно управляти різноманітністю та сприяти професійному благополуччю працівників в організації, необхідне розуміння впливу їх соціально-демографічних характеристик. Тому метою цього етапу дослідження є емпірична перевірка наявності зв'язку між віком, посадою та професійним благополуччям академічних працівників, пов'язаним із їх життєвою компетентністю [1]. З етичних міркувань, а також з урахуванням результатів попередніх досліджень, які не показали відмінностей між чоловіками та жінками у переживанні професійного благополуччя, а також виключаючи наявність гендерних стереотипів щодо викладацької діяльності в Україні, яка рівною мірою є доступною чоловікам і жінкам зі встановленою державною винагородою, у цьому дослідженні не було акцентовано увагу на гендерних відмінностях.

Виклад основного матеріалу дослідження. Повні дані опитування отримані від 132 академічних працівників, обраних методом випадкового відбору з одного закладу вищої освіти. Жінки становили 88% усієї вибірки опитуваних. 14% учасників дослідження – у віці від 25 до 35 років, 38% – від 36 до 45 років, 30% – від 46 до 55 років, 18% респондентів старше 56 років. 3% учасників дослідження займають керівні посади, 11% учасників працюють на посаді викладачів, 26% – на посаді старших викладачів, 48% – на посаді доцента, 12% – на посаді професора. У дослідженні достатньо повно представлені всі вікові категорії академічних працівників, а також академічні позиції, що свідчить про репрезентативність досліджуваної вибірки (табл. 1).

Опитування проведено за допомогою використання інструментів Google Forms. Поширення анкет не мало корпоративної підтримки або участі керівництва. Учасникам запропоновано

Таблиця 1

Соціально-демографічні характеристики досліджуваних (N=132)

Вік	%	Стать	N	%	Статус	N	%
25–35	14	Чол.	16	12	Керівник підрозділу	4	3
36–45	38				Викладач	15	11
46–55	30				Старший викладач	34	26
> 56	18				Доцент	63	48
		Жін.	116	88	Професор	16	12
Всього	100					132	100

заповнити анкету у зручний для них час за умов повної конфіденційності.

Відповідно до мети цього дослідження застосований метод поперечного зрізу з використанням Шкали задоволеності роботою (Job Satisfaction Survey, JSS) Пола Спектора [16]. Шкала визначає ставлення працівника до своєї роботи за такими параметрами, як заробітна плата, визнання (грошові та нематеріальні заохочення за трудові досягнення), колеги (задоволеність колективом), робочі умови (внутрішні правила, бюрократичні перешкоди), керівництво (безпосередній керівник), додаткові пільги, просування (можливість кар'єрного зростання), характер роботи (зміст виконуваних задач) і спілкування (інформування з робочих і загальних питань), також отримати оцінку загальної задоволеності своїм становищем в організації. Кожен аспект оцінюється за чотирма пунктами, за всіма пунктами вираховується загальна оцінка. Респондентам пропонується шість варіантів відповідей на кожен пункт у діапазоні від «повністю не згоден» до «повністю згоден». Шкала задоволеності роботою є придатною для широкого спектру типів організацій. Автором наведені високі показники психометричних властивостей шкали [16]. Шкала найповніше відповідає концептуальному визначенню досліджуваного конструкту, який розглядається як інтегрований стан, що формується у зв'язку з тим, наскільки у професійній діяльності реалізо-

вано потреби особистості, з урахуванням індивідуальних цінностей і смислів; і дозволяє оцінити ступінь задоволеності різними аспектами професійної діяльності [2]. Переклад оригінальної шкали з англійської мови українською здійснювався методом зворотного перекладу. Окремий блок питань стосується соціально-демографічних характеристик вибірки (вік, стать, статус).

Статистична обробка даних містить аналіз кореляцій, дисперсійний аналіз. Із метою характеристики спостережень розраховувалася описова статистика (середнє арифметичне значення, стандартне відхилення, асиметрія, ексцес). Здійснено перевірку вихідних даних змінних на предмет відповідності закону нормального розподілу. Розрахунки проводилися у SPSS Statistics 23.0.

За результатами кореляційного аналізу не встановлено наявності статистично значущих кореляцій між досліджуваними змінними (табл. 2)

Отже, професійне благополуччя працівників закладів вищої освіти не має лінійних зв'язків із їх соціальним досвідом та академічною позицією.

Дисперсійний аналіз проведений для того, щоб перевірити, чи буде професійне благополуччя змінюватися залежно від віку та статусу респондентів (табл. 3).

Дисперсійний аналіз (ANOVA) не виявив відмінностей за віком і посадою у переживанні професійного благополуччя академічними працівниками, на відміну від досліджень, які

Таблиця 2

Кореляції між досліджуваними змінними (N=132)

		Професійне благополуччя	Вік	Посада
Професійне благополуччя	Pearson Correlation	1	-,051	-,075
	Sig. (2-tailed)		,562	,393
	N	132	132	132
Вік	Pearson Correlation	-,051	1	,115
	Sig. (2-tailed)	,562		,191
	N	132	132	132
Посада	Pearson Correlation	-,075	,115	1
	Sig. (2-tailed)	,393	,191	
	N	132	132	132

Таблиця 3

Вплив віку та займаної посади на професійне благополуччя академічних працівників (N=132)

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Вік	Between Groups	60,595	67	,904	1,028	,456
	Within Groups	56,283	64	,879		
	Total	116,879	131			
Посада	Between Groups	63,762	67	,952	1,215	,217
	Within Groups	50,117	64	,783		
	Total	113,879	131			

стверджували, що зі збільшенням віку та стажу роботи вираженість психологічного благополуччя суттєво знижується [7; 18] або, навпаки, підвищується [17]. Графіки середніх значень професійного благополуччя і віку мали нахилу L-подібну форму, тоді як графіки середніх значень професійного благополуччя і посади мали Z-подібну форму (рис. 1).

Висновки. Для психологічної науки та практики відкритим питанням залишається зв'язок між соціально-демографічними чинниками та професійним благополуччям працівників. Означене питання є предметом великої кількості теорій професійного благополуччя особистості та недостатньо вивчене на емпіричному рівні, що потребує уточнення.

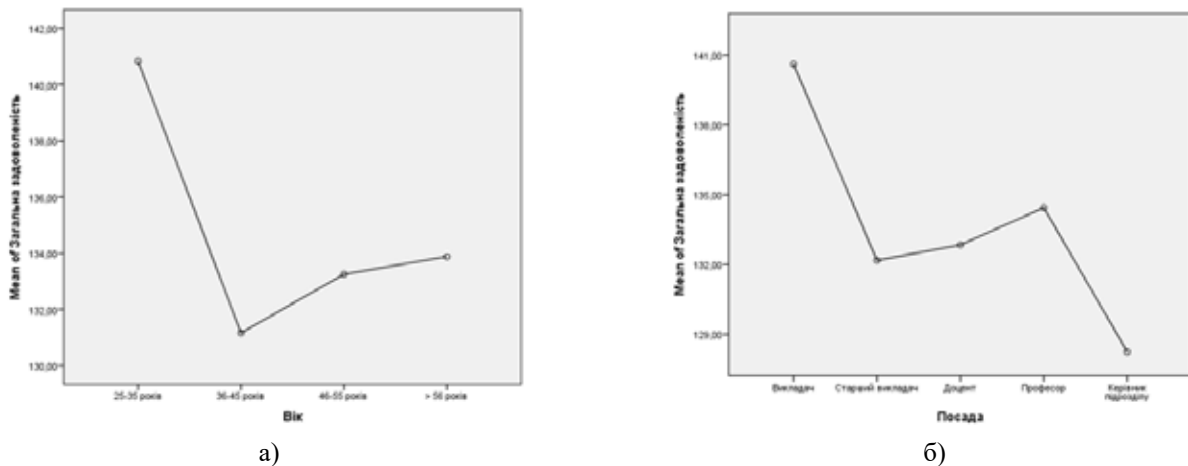


Рис. 1. Вплив віку (а) і посади (б) на професійне благополуччя

Проведене емпіричне дослідження показує, що професійне благополуччя академічних працівників закладів вищої освіти не має лінійних зв'язків із їх соціальним досвідом та академічною позицією. За допомогою дисперсійного аналізу за методом Фішера встановлено, що у переживанні професій-

ного благополуччя академічними працівниками столичного закладу вищої освіти за віком і посадою відмінності відсутні. Таким чином, вікові відмінності та займана посада не можуть розглядатися як безпосередні детермінанти професійного благополуччя працівників закладів вищої освіти.

Список використаних джерел

1. Актуальні проблеми психології : Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Т. II: Психологічна герменевтика. 2023. Вип. 14. 78 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/736943/>.
2. Войтенко О.В. Професійне благополуччя в системі саморегуляції особистості: теоретична модель. *Психологічні студії*. 2024. № 1. С. 18–23. <https://doi.org/10.32782/psych.studies/2024.1.2>
3. Andrade M.S., Westover J.H., Peterson J. Job Satisfaction and Gender. *Journal of Business Diversity*. 2019. Vol. 19 (3). P. 22–40. <https://doi.org/10.33423/jbd.v19i3.2211>
4. Bellas M.L. Emotional labor in academia: The case of professors. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*. 1999. Vol. 561 (1). P. 96–110.
5. Diener E., Suh E.M., Lucas R.E., Smith H.L. Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*. 1999. Vol. 125 (2). P. 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
6. Frydenberg E., Lewis R. Relations among well-being, avoidant coping, and active coping in a large sample of Australian adolescents. *Psychological reports*. 2009. Vol. 104 (3). P. 745–758. <https://doi.org/10.2466/PR0.104.3.745-758>
7. Glavinska O., Ovdienko I., Brukhovetska O., Chausova T., Didenko M. Professional self-realization as a factor in the psychological well-being of specialists of caring professions. *Journal of Intellectual Disability-Diagnosis and Treatment*. 2020. Vol. 8(3). P. 548–559. <https://doi.org/10.6000/2292-2598.2020.08.03.32>
8. González Mònica & Casas, Ferran & Malo Cerrato, Sara & Viñas, Ferran & Dinisman, Tamar. Changes with Age in Subjective Well-Being Through the Adolescent Years: Differences by Gender. *Journal of Happiness Studies*. 2017. Vol. 18 (1). P. 63–88. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9717-1>.

9. Heilman M.E., Eagly A.H. Gender stereotypes are alive, well, and busy producing workplace discrimination. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*. 2008. Vol. 1 (4). P. 393–398. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2008.00072.x>
10. Kinman G., Johnson S. Special Section on Well-Being in Academic Employees. *International Journal of Stress Management*. 2019. Vol. 26 (2). P. 159–161. <https://doi.org/10.1037/str0000131>
11. Ng T.W.H., Feldman D. The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*. 2010. Vol. 63(4). P. 677–718.
12. Opstrup N., Pihl-Thingvad S. Stressing academia? Stress-as-offence-to-self at Danish universities. *Journal of Higher Education Policy and Management*. 2016. Vol. 38(1). P. 1–14. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2015.1126895>
13. Posthuma R.A., Wagstaff M.F., Campion M.A. Age stereotypes and workplace age discrimination: A framework for future research / J.W. Hedge & W.C. Borman (Eds.). *The Oxford handbook of work and aging*. Oxford University Press. 2012. P. 298–312. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195385052.013.0104>
14. Redmond P., McGuinness S. Explaining the Gender Gap in Job Satisfaction, IZA Discussion Papers, № 12703, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn. 2019. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/207527/1/dp12703.pdf>
15. Shore L.M., Chung-Herrera B.G., Dean M.A., Ehrhart K.H., Jung D.I., Randel A.E., Singh G. Diversity in organizations: Where are we now and where are we going? *Human Resource Management Review*. 2009. Vol. 19 (2). P. 117–133. <https://doi.org/doi:10.1016/j.hrmr.2008.10.004>
16. Spector P.E. *Job satisfaction: From Assessment to Intervention*. New York : Routledge. 2022. 159 p.
17. Warr P. *Work, happiness, and unhappiness*. London and New York: Routledge. 2007. 562 p.
18. Wilks D.C., Neto F. Workplace Well-being Gender and Age: Examining the “Double Jeopardy” Effect. *Social Indicators Research*. 2013. Vol. 114. P. 875–890. <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0177-7>
19. Wilson W.R. Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*. 1967. Vol. 67 (4). P. 294–306. <https://doi.org/10.1037/h0024431>.