

УДК 159.944

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2023.5.12>

Войтенко Олена Василівна,

кандидат психологічних наук, доцент,

доцент кафедри психології

Державного торговельно-економічного університету

ORCID ID: 0000-0002-9407-4574

ПРОФЕСІЙНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ АКАДЕМІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ

OCCUPATIONAL WELL-BEING OF ACADEMIC STAFF: THEORETICAL ANALYSIS OF THE PROBLEM

Викладацька діяльність є одним із найбільш емоційно напружених видів професійної діяльності не лише в Україні, а й за кордоном, тому набувають актуальності пошуки оптимальної моделі професійної діяльності викладачів університетів, яка б створювала умови для збереження їх професійного благополуччя. Метою дослідження є теоретичний аналіз факторів, що впливають на професійне благополуччя в межах кожного компоненту професійної діяльності працівників закладів вищої освіти. Відповідно до мети дослідження був використаний комплекс загальнонаукових теоретичних методів, зокрема аналіз, співставлення та узагальнення наукових даних останніх десятиліть. За результатами теоретичного аналізу встановлено, що професійне благополуччя викладачів пов'язане: з фізичними умовами праці, які впливають на фізичне та психічне здоров'я, фінансову стабільність та продуктивність роботи, що надає відчуття безпеки та компетентності; з ефективністю співробітництва на всіх рівнях, яка забезпечує відчуття приналежності, соціальну підтримку та пом'якшує вплив стресогенних факторів; з організаційною специфікою, що визначає характер управлінської практики, обсяг навантаження і, відповідно, можливості для професійного зростання та самоактуалізації. Досягнення професійного благополуччя також співвідноситься з реалізацією людиною прагнень до автономії, яка, у свою чергу, є прагненням почуватися ініціатором власних дій, самостійно контролювати свою поведінку. Виділені фактори впливу на професійне благополуччя особистості відповідають її базовим потребам, тобто стан перебування на роботі служить, у першу чергу, досягненню особистих цілей працівника, таких як безпека, зростання, автономія, компетентність і позитивні зв'язки, які здатні компенсувати робочі вимоги та пов'язані з ними фізичні та психологічні витрати.

Ключові слова: професійне благополуччя, професійна діяльність, академічний персонал, професійний стрес.

Teaching activity is one of the most emotionally intense types of professional activity not only in Ukraine, but also abroad, therefore the search for an optimal model of the professional activity of university teachers, which would create conditions for preserving their professional well-being, is gaining relevance. The purpose of the study is a theoretical analysis of factors affecting professional well-being within each component of the professional activity of employees of higher education institutions. In accordance with the purpose of the research, a complex of general scientific theoretical methods was used analysis, comparison, and generalization of scientific data of recent decades. According to the results of the theoretical analysis, it was established that the professional well-being of teachers is related to: physical working conditions that affect physical and mental health, financial stability and work productivity, which provides a sense of security and competence; with the effectiveness of cooperation at all levels, which provides a sense of belonging, social support and mitigates the impact of stressors; with organizational specificity, which determines the nature of management practice, the volume of workload and, accordingly, opportunities for professional growth and self-actualization. Achieving professional well-being is also correlated with a person's realization of aspirations for autonomy, which, in turn, is the desire to feel like the initiator of one's own actions, to independently control one's behavior. As can be seen, the selected factors influencing the professional well-being of an individual correspond to his basic needs, that is, the state of being at work serves, first, the achievement of the employee's personal goals, such as safety, growth, autonomy, competence, and positive relationships, which can compensate for work demands and associated physical and psychological costs.

Key words: occupational well-being, professional activity, academic staff, institution of higher education, occupational stress.

Постановка проблеми. В останні роки сфера освіти зазнала масштабних організаційних змін, включаючи реструктуризацію, скорочення чисельності науково-педагогічних працівників, скорочення державного фінансування. У той же час дослідження з усього світу повідомляють про

тривожне збільшення рівня професійного стресу, який відчувають працівники закладів вищої освіти. У Великій Британії Виконавчий орган з охорони праці (HSE, 2022) встановив, що 51% скарг, пов'язаних з роботою, пов'язані зі стресом, тривогою та депресією [1]. Дослідження класифікувало сферу освіти як третє найбільш уражене робоче середовище з точки зору симптомів стресу, депресії та тривоги. Науковці відмічають значний рівень вигорання, дистресу, депресії та абсентеїзму у роботі викладачів через економічні, соціальні, культурні та технологічні зміни (Van Der-Doef & Maes, 2002) [2]. У дослідженні, проведеному Кінманом і Реєм (2013) виявлено, що 75% професорів вважають свою роботу стресовою, і що існує тенденція до зростання стресу з плином часу [3]. Стрес є результатом вимушеного виконання завдань, які працівник не хоче або не може виконати. Умови, у яких індивід змушений займатися справою, що не задовольняє його амбіцій і не приносить очікуваного результату, Г. Фрейденбергер (1974) розглядав як причину хронічної втоми, депресії та фрустрації, які призводять до емоційного вигорання [4]. Наслідки вигорання неминуче проявляються в професійних помилках, а також в конфліктах і емоційних зривах, в порушеннях соціальної адаптації, в розвитку різних психосоматичних, невротичних, пов'язаних зі стресом соматоформних розладів. Особи з високим ступенем вигорання мають негативні переживання, пов'язані із втратою відчуття сенсу своєї професійної діяльності (Maslach, 2003) [5]. З урахуванням встановлених фактів проблема професійного благополуччя науково-педагогічних працівників набуває особливої актуальності.

Аналіз досліджень і публікацій. Робота викладачів належить до групи соціономічних професій, що пов'язані з інтенсивним спілкуванням, цілеспрямованим сприйняттям партнерів та впливом на них (Кузан, 2018) [6]; вимагає високої кваліфікації, пов'язана з необхідністю відповідати високому рівню соціальних очікувань оточуючих, постійно оволодівати новими знаннями, має високий ступінь відповідальності за результати роботи (Кузнецов, Грицук, 2011) [7]. Дослідники відмічають постійно зростаючі вимоги до виконання все більшого обсягу викладацької, наукової та громадської роботи працівниками закладів вищої освіти. При цьому існує також зростаючий тиск щодо покращення якості такої роботи і, відповідно, фізичні та психологічні ризики (Soliman and Soliman, 1997) [8]. Деякі дослідження показали, що викладачі університетів відчувають професійні обмеження, пов'язані з недостатнім фінан-

суванням та ресурсами, порівняно з тим, що вимагається все більше і більше, що може створювати для них стресогенні умови (Ford and Jin, 2015) [9]. Як джерело стресу викладачі визначають також погану практику управління, що здійснює негативний вплив на їх професійну діяльність і особисте благополуччя (Gillespie et al., 2001) [10].

Професійне благополуччя було попередньо визначено нами як інтегральне утворення, що характеризується набором оцінок, які відображають задоволеність людини відповідними компонентами своєї активності у різних аспектах професійної діяльності з позицій особистісних потреб, цінностей і цілей (Войтенко, 2023) [11]. Це означає, що для оцінки стану благополуччя особистості у професійній діяльності необхідно адекватно визначити компоненти цієї діяльності. Отже, метою нашого дослідження є теоретичний аналіз факторів, що впливають на професійне благополуччя в межах кожного компоненту професійної діяльності працівників закладів вищої освіти.

Виклад основного матеріалу. Академічний персонал як в Україні, так і за кордоном стикається зі схожими проблемами у своїй професійній діяльності. Вчені зі всього світу повідомляють про негативний вплив стресу на моральний і фізичний стан викладачів, що призводить до зниження загальної якості академічної роботи. Тому пошук оптимальної моделі професійної діяльності, яка б створювала умови для досягнення професійного благополуччя, продовжує дискурс важливості професійного благополуччя науково-педагогічних працівників сучасних університетів, чия діяльність пов'язана з формуванням соціального капіталу та забезпеченням соціального прогресу в цілому.

Навчально-методична діяльність

Навчальну діяльність працівників закладів вищої освіти можна вважати основним компонентом їх робочого навантаження. Західні дослідники підкреслюють, що такі труднощі, як стрес і загальне занепокоєння провокує, по-перше, надмірне робоче навантаження (Ford and Jin, 2015) [9], а також відсутність підтримки (Pace et al. 2016) [12] і недостатнє визнання (Gillespie et al., 2001) [10]. Робоче навантаження стає фактором, що провокує стрес в першу чергу, оскільки викладач зобов'язується максимально виконувати всі свої обов'язки. Крім того, це може бути фактором, який негативно впливає на всю університетську організацію (Cladellas, & Castelló, 2011) [13]. Надлишок роботи викликає розчарування і є ризиком, пов'язаним із психологічним здоров'ям. Дослі-

дження модераторів стресу у сфері освіти виявили, що викладачі університетів, які відчувають високий рівень контролю за своїм робочим середовищем, переживають менше стресу, ніж ті, хто має низький рівень контролю (Perry et al., 1997) [14]. Цей факт дозволяє припустити, що можливість задоволення потреби в автономії дозволяє працівникам коригувати внутрішній стан у професійному середовищі. Дослідження впливу тайм-менеджменту, особливо в зв'язку з розкладом занять викладачів, на психосоціальні фактори, пов'язані зі здоров'ям і симптомами стресу, встановили, що здатність викладачів університету планувати свій робочий час і таким чином суміщати роботу й особисте життя впливає на профілактику хвороб і симптомів стресу (Cladellas, Castelló, 2011) [13]. Зменшення стресу працівників позитивно впливає на їх загальний стан психологічного благополуччя на роботі.

Наукова діяльність

Твердження про те, що університети існують для викладання та досліджень, сьогодні здається багатьом незаперечним. У науковій літературі дійсно деякі дослідження підкреслюють позитивний вплив цього зв'язку на університетських професорів і якість їхньої роботи (Malik et al., 2017) [15]. Показано, що активний дослідницький інтерес є важливим, якщо людина хоче бути хорошим викладачем університету. Р. Нойман (1992) повідомила, що її респонденти визначили зв'язок між дослідженнями та викладанням взаємно збагачуючим, таким, що сприяє передачі передових знань і розвиває пошуковий інтерес у студентів [16]. Проте ці дослідження більше співвідносять загальну цінність освітньої системи із завданнями, ставленнями, характеристиками здібностей професорів університету, ніж з їхнім благополуччям у професійному контексті, не беручи до уваги деякі змінні, такі як потенційні наслідки їх навантаження. З іншого боку, є дослідження, які спростовують ці дані. Існує ідея про те, що викладання та дослідження не є взаємодоповнюючими видами діяльності і здаються або абсолютно не пов'язаними, або такими, що навіть конфліктують одне з одним (Ramsden, Moses, 1992) [17]: дослідник любить працювати наодинці, погано реагує на зовнішні відволікаючі фактори і тиск, легше справляється з масою ідей, фактів і матеріалів, ніж зі студентами та навчанням, а викладач, навпаки, шукає компанію, може справлятися із тиском і відволікаючими факторами і надає перевагу взаємодії зі студентами ніж маніпулюванню матеріалами та ідеями. Отже ці атрибути можна вважати конкуруючими. До того ж, оскільки

і викладання, і висока дослідницька продуктивність вимагають вкладення величезної праці, для окремих осіб майже неможливо досягти успіху одночасно в обох сферах, що може стати предиктором незадоволеності науково-педагогічних працівників цими аспектами професійної діяльності та знижувати загальний рівень їх благополуччя.

Організаційна діяльність

Робочі ролі сучасних викладачів не обмежуються завданнями, пов'язаними з викладанням і дослідженнями, але перевантажені значною кількістю адміністративних завдань, зокрема складанням протоколів, створенням планів, надмірною звітною документацією тощо. Хоча ці завдання можна вважати видами діяльності, що потребують невеликих зусиль і концентрації, вони насправді передбачають значні часові витрати, надлишкову фізичну та розумову роботу для викладачів, і, якщо додати їй до інших більш відповідних завдань, можуть бути дуже стресогенними: час, який викладачі університетів витрачають на відповіді на адміністративні процедури, – це час, який вони не витрачають на дослідження чи інші важливі завдання, і це обтяжує їхню роботу (Pace et al., 2019) [12]. Цей безперервний стрес знижує задоволеність роботою і може навіть погіршити ефективність роботи (Kinman & Wray 2013) [3]; впливає на психосоціальне благополуччя викладачів, зокрема поступово замінює конструктивні копінг-стратегії неконструктивними стратегіями, що знижує здатність адаптуватись до вимог ситуації та ще більше підсилює психологічний дискомфорт (Voitenko et al., 2021a) [18]. Дослідження показали, що робоче навантаження, пов'язане з бюрократичною практикою університету, є фактором, що сприяє негативній оцінці професійного благополуччя університетськими викладачами (Pace et al., 2019) [12].

Парадокс самоактуалізації у професійній діяльності викладачів

Переважає більшість викладачів використовують можливості кар'єри для широкої та різнобічної реалізації своїх здібностей та здійснення життєвих планів. Цей факт обумовлений специфікою моделі педагога-професіонала: викладач вищої школи – творчо мисляча, мотивована на досягнення успіху, соціально-активна особистість. У сучасній науковій літературі існують суперечливі дані щодо характеру взаємозв'язку між самоактуалізацією, професійним стресом та вигоранням. З одного боку, самоактуалізація характеризується продуктивністю та задоволеністю, зростанням розумової та особистої активності, переходом на якісно новий рівень діяль-

ності (Ткалич, Шутько, 2013) [19]. Деякі автори розглядають процес самоактуалізації особистості як фактор стійкості до вигорання (Якимчук, Рижкова, 2020) [20]. Емпірично підтверджено, що синдром вигорання має негативні кореляції з показниками самоактуалізації у викладацькій діяльності (Voitenko et al., 2021b) [21]. З іншого боку, є дані, що суб'єктивний образ професійного розвитку та самореалізації особистості, особисті амбіції також можуть бути детермінантами професійного стресу. «Процес особистісного зростання вимагає постійної готовності до ризику, мужності у сприйнятті зроблених помилок. У процесі самоактуалізації зростають страхи, тривоги, збільшується прагнення людини повернутись до безпеки та захищеності» [22, с. 249]. Виявлено, що завищені або знижені показники деяких аспектів самоактуалізації провокують напругу та формування копінг-поведінки, що, очевидно, повинно полегшити стрес, обумовлений прагненням до самоактуалізації (Voitenko et al., 2021b) [21]. Отже, людина, яка не в змозі реалізувати свої можливості, приречена на хронічний руйнівний стрес, який також може бути спровокований і надмірним прагненням до самоактуалізації. У той же час створення конкуренції у вітчизняному академічному середовищі через введення системи рейтингового оцінювання викладачів орієнтує їх на високі досягнення і, таким чином, може бути причиною хронічного стресу та нервових зривів.

Багатозадачність і когнітивні переключення

Викладачі сучасних університетів живуть у перевантаженому, багатозадачному середовищі, що вимагає частого переключення між різними когнітивними операціями та завданнями. Багатозадачність може здаватись єдиним варіантом впоратись із таким навантаженням, але фактично це серйозно знижує здатність ефективно виконувати кожне завдання (Полунін, 2010) [23]. Багатозадачність ускладнює когнітивний контроль і призводить до помилок, що знижує продуктивність (Grange, Houghton, 2014) і може викликати додатковий стрес протягом робочого дня [24]. При цьому відомо, що навіть короткочасна індукція негативних емоцій погіршує переключення з задачі на задачу, збільшуючи час виконання завдань і кількість помилок (Foerster et al., 2020) [25]. Постійні спроби виконувати декілька завдань одночасно можуть також сприяти емоційному виснаженню. Тож, якщо врахувати майже перманентні негативні емоції, в яких змушені працювати, зокрема, українські освітяни, то в умовах багатозадачності

логічно очікувати погіршення здатності переключатись із завдання на завдання, що буде проявлятися, у тому числі, і в низькій якості виконання основних (викладацька і наукова діяльність) і додаткових задач, в розвитку вигорання і зниженні рівня їх професійного благополуччя.

Висновки. Надмірне навантаження, відсутність належних умов праці, погана практика управління, відсутність підтримки, низький рівень контролю за робочим середовищем є чинниками, що заважають досягненню професійного благополуччя та впливають на ефективність роботи викладачів університетів. Високий рівень повсякденного стресу через невизначеність ролей, дедлайни, багатозадачність і когнітивні переключення, конкуренцію та надмірне прагнення до самоактуалізації також не дозволяють працівникам відчувати задоволення, бути захопленими, зацікавленими, залученими, здатними до розв'язання важливих задач і постановки сенсотворчих цілей. Таким чином, теоретичний аналіз дозволив з'ясувати, що професійне благополуччя працівників закладів вищої освіти пов'язане, по-перше, з фізичними умовами праці, які впливають на фізичне та психічне здоров'я, фінансову стабільність та продуктивність роботи, що, у свою чергу надає відчуття безпеки та компетентності; по-друге, з ефективністю співробітництва на всіх рівнях, яка забезпечує відчуття приналежності, соціальну підтримку та пом'якшує вплив стресогенних факторів; по-третє, з організаційною специфікою, що визначає характер управлінської практики, обсяг навантаження і, відповідно, можливості для професійного зростання та самоактуалізації. Досягнення професійного благополуччя також співвідноситься з реалізацією людиною прагнень до автономії, яка, у свою чергу, є прагненням почуватись ініціатором власних дій, самостійно контролювати свою поведінку. Як видно, виділені фактори впливу на професійне благополуччя особистості відповідають її базовим потребам, тобто стан перебування на роботі служить, у першу чергу, досягненню особистих цілей працівника, таких як безпека, зростання, автономія, компетентність і позитивні зв'язки, які здатні компенсувати робочі вимоги та пов'язані з ними фізичні та психологічні витрати. Отже, рівень професійного благополуччя працівників закладів вищої освіти можна підвищити шляхом покращення виділених параметрів професійної діяльності з урахуванням індивідуальних потреб працівників. Перспективою подальших досліджень є емпірична перевірка встановлених зв'язків.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. HSE. Work-related stress, anxiety, or depression statistics in Great Britain. 2022. URL: <https://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress.pdf>
2. Van-Der-Doef M., & Maes, S. Teacher-specific quality of work versus general quality of work assessment: A comparison of their validity regarding burnout, psychosomatic well-being and job satisfaction. *Anxiety, Stress and Coping: An International Journal*. 2002. V.15. P. 327–344.
3. Kinman, G., & Wray, S. Higher stress: A survey of stress and wellbeing among staff in higher education. UCU. 2013. URL: <https://www.ucu.org.uk/media>
4. Freudenberger H.J. Staff burnout. *Journal of Social Issues*. 1974. № 30, P. 159–165.
5. Maslach, C. Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*. 2003. V. 12(5). P. 189–192.
6. Кузан Г. Професійна підготовка фахівців соціономічних професій у вимірі сучасних вимог і реалій. *Молодь і ринок*. 2018. № 10. С. 68–73.
7. Кузнєцов М.А., Грицук. О.В. Емоційне вигорання вчителів: основні закономірності динаміки: монографія. Х. : ХНПУ, 2011. 206 с.
8. Soliman, I., & Soliman, H. Academic workload and quality. *Assessment & Evaluation in Higher Education*,. 1997. V. 22(2), P. 135–157.
9. Ford, M. T., & Jin, J. Incongruence between workload and occupational norms for time pressure predicts depressive symptoms. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2015. V. 24. P. 88–100.
10. Gillespie, N., Walsh, M., Winefield, A., Dua, J., & Stough, C. Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work & Stress*. 2001. V. 15. P. 53–72.
11. Войтенко, О. Професійне благополуччя: зміст поняття та його ключові структурні компоненти. *Вісник Національного університету оборони України*. 2023. № 73(3). С. 57–64.
12. Pace, U., Zappulla, C., & Di Maggio, R. The mediating role of perceived peer support in the relation between quality of attachment and internalizing problems in adolescence: A longitudinal perspective. *Attachment & Human Development*. 2018. V. 18. P. 508–524.
13. Cladellas, R., & Castelló, A. University professors' stress and perceived state of health in relation to teaching schedules. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*. 2011. V. 9(1). P. 217–240.
14. Perry, R. P., Menec, V. H., Struthers, C. W., Hechter, F. J., Schonwetter, D. J., & Menges, F. J. Faculty in transition: A longitudinal analysis of the role of perceived control and type of institution in adjustment to postsecondary institutions. *Research in Higher Education*. 1997. V. 38(5). P. 519–556.
15. Malik, N., Björkqvist, K., & Österman, K. Factors associated with occupational stress among university teachers in Pakistan and Finland. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*. 2017. V. 6(2). P. 1–14.
16. Neumann, Ruth. Perceptions of the teaching-research nexus: A framework for analysis. *Higher Education*. 1992. V. 23. P. 159–171.
17. Ramsden, P., & Moses, I. Associations between Research and Teaching in Australian Higher Education. *Higher Education*. 1992. V. 23(3). P. 273–295.
18. Voitenko E., Myronets S., Osodlo V., Kushnirenko V., Kalenychenko R. Influence of Emotional Burnout on Coping Behavior in Pedagogical Activity. *International journal of organizational leadership*, 2021(a). V.10 (2). P. 183–196.
19. Ткалич М. Г. Основні підходи до вивчення феномену самоактуалізації особистості в зарубіжній психології. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 1. С. 65–71.
20. Якимчук, Б., & Рижкова, Н. Потенціал самоактуалізації особистості як чинник її емоційного вигорання. *Вісник Національного університету оборони України*. 2020. № 54(1). С. 221–226.
21. Voitenko E., Kaposloz H., Myronets S., Zazymko O., Osodlo V. Influence of characteristics of self-actualization and coping behavior on resistance of teachers to professional stressors and emotional burnout. *International journal of organizational leadership*. 2021(b). V.10 (1). P. 1–14.
22. Пенькова О.І. Самоактуалізація як чинник самореалізації особистості. С. 246-257. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/>
23. Полунін, О. Особливості когнітивного переключення із задачі на задачу при використанні часових інтервалів як стимулів. *Психологія і суспільство*. 2010. № 1(39). С. 159–170.
24. Grange, J. A., & Houghton, G. Task switching and cognitive control: An introduction. In J. A. Grange & G. Houghton (Eds.), *Task switching and cognitive control*. 2014. Oxford University Press. P. 1–26.
25. Foerster, A., Schmidts, C., Kleinsorge, T., & Kunde, W. Affective distraction along the flexibility-stability continuum. *Cognition and Emotion*. 2020. V. 34(3). P. 438–449.