

УДК 159.9.07(043.2)

DOI <https://doi.org/10.32782/psych.studies/2024.3.1>

ЗВ'ЯЗОК МІЖ КОНТРОЛЕМ НАД РОБОТОЮ, ПРОФЕСІЙНИМ БЛАГОПОЛУЧЧЯМ І ПОТРЕБАМИ ОСОБИСТОСТІ

Войтенко Олена Василівна,

кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології
Державного торговельно-економічного університету
<https://orcid.org/0000-0002-9407-4574>

Пустовалов Іван Вікторович,

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології
Державного торговельно-економічного університету
<https://orcid.org/0000-0001-5897-5079>

Контроль на робочому місці розглядається як потенційний предиктор професійного благополуччя через зв'язок з індивідуальними потребами працівника відповідно до мотиваційно-ціннісної моделі професійного благополуччя, яка представляє його як інтегрований стан, що формується у зв'язку з тим, наскільки у професійній діяльності реалізовано потреби особистості, з урахуванням індивідуальних цінностей. Метою дослідження є визначення характеру взаємозв'язку між сприйнятим контролем над роботою, потребами та професійним благополуччям особистості. У дослідженні взяли участь 92 академічних працівники університетів, відібраних методом випадкового відбору. Відповідно до мети дослідження був застосований метод поперечного зрізу з використанням Анкети задоволення потреб (Porter, 1961), Шкали задоволеності роботою (Spector, 2022), Шкали контролю над роботою (Dwyer, & Ganster, 1991). Проведене дослідження дозволило підтвердити, що почуття контролю є невід'ємною частиною професійного благополуччя. Одержані результати виявили помітний позитивний зв'язок між сприйнятим контролем над роботою та професійним благополуччям працівників. Встановлено позитивні кореляції з відчуттям безпеки, задоволеністю соціальних потреб, потребою в повазі та самореалізації. Встановлено також тісний зв'язок між загальними показниками задоволеності потреб: з показником невідповідності між бажаним станом задоволеності потреб і його реальним станом та індексом задоволеності потреб, – які показують, що при зростанні контролю над роботою рівень задоволеності потреб працівників також зростає. Перспективою подальших досліджень має бути перевірка нелінійних зв'язків між контролем над роботою та професійним благополуччям, зокрема посередницької ролі індивідуальних потреб працівників у взаємозв'язку між сприйнятим контролем над роботою та професійним благополуччям.

Ключові слова: професійне благополуччя особистості, професійне здоров'я, контроль над роботою, потреби.

Voitenko Elena, Pustovalov Ivan. The relationship between job control, professional well-being and personal needs

Control at the workplace is considered as a potential predictor of professional well-being due to the connection with the individual needs of the employee according to the motivational-value model of professional well-being, which represents it as an integrated state that is formed in connection with the extent to which individual needs are realized in professional activity, considering individual values. The purpose of the study is to determine the nature of the relationship between perceived work control, needs and professional well-being of an individual. Учасниками дослідження стали 92 академічних працівники університетів, відібраних методом випадкового відбору. In accordance with the purpose of the study, a cross-sectional method was applied using the Needs Satisfaction Questionnaire (Porter, 1961), the Job Satisfaction Scale (Spector, 2022), and the Work Control Scale (Dwyer, & Ganster, 1991). The conducted research made it possible to confirm that a sense of control is an integral part of professional well-being. The obtained results revealed a significant positive relationship between perceived

job control and occupational well-being of employees. Positive correlations were established with a sense of security, satisfaction of social needs, the need for respect and self-realization. A close relationship was also established between the general indicators of needs satisfaction: with the indicator of the discrepancy between the desired state of needs satisfaction and its real state and the needs satisfaction index, which show that with increasing control over work, the level of satisfaction of employees' needs also increases. A future research perspective should be to test the nonlinear relationships between job control and occupational well-being, particularly the mediating role of individual employee needs in the relationship between perceived job control and occupational well-being.

Key words: professional well-being of the individual, professional health, work control, needs.

Постановка проблеми. Контроль на робочому місці вже давно привертає увагу дослідників у міркуваннях про професійний стрес і професійне здоров'я особистості. У сучасних дослідженнях фокус уваги спрямований в основному на те, як відсутність контролю на робочому місці може сприяти погіршенню здоров'я працівників, оскільки саме низький контроль, як було неодноразово доведено емпірично, пов'язаний із хворобами, а також, чи може контроль над роботою пом'якшити несприятливий вплив стресових робочих умов. Зокрема, встановлено, що контроль над роботою повністю опосередковує негативний зв'язок між самозайнятістю та робочим стресом [1], між фізичною активністю та симптомами депресії [2]. Показано, що працівники, які мали високий контроль на робочому місці, а також підтримку з боку керівника, рідше відчували психофізичне нездужання навіть за умов високого робочого навантаження та темпу роботи [3]. У сукупності існуючі дані переконливо підтверджують зв'язок між низьким рівнем контролю над роботою у всіх його формах і високим рівнем фізичних і психологічних симптомів порушення здоров'я. Контроль над роботою також має потенціал сприяти позитивному здоров'ю та благополуччю, крім простої відсутності фізичних або психологічних розладів і хвороб. Важливість сприйняття контролю над роботою вивчалась відносно позитивних почуттів до роботи [4], мотивації та кар'єрного успіху [5; 6]. У цілому, результати вказують на те, що наявність контролю сприяє підвищенню благополуччя працівників, враховуючи, що почуття контролю є важливим ресурсом, який допомагає людям зберігати емоційну стабільність. Але є також дослідження з суперечливими висновками. Встановлено, наприклад, значні відмінності у прагненні до контролю на

робочому місці [7], тому сприймана відсутність контролю на робочому місці може викликати стрес у одних працівників, але не викликати стрес у інших. Деякі працівники можуть хотіти мінімального контролю у своїй роботі, можливо, не бажаючи підвищеної відповідальності, яка часто пов'язана з більшою автономією роботи. У таких ситуаціях більший ступінь контролю над роботою не обов'язково буде пов'язаний із якимось позитивним ефектом. Дослідження етнічних відмінностей показують, що представники колективістських культур або субкультур можуть отримувати меншу користь від почуття особистого контролю, покладаючись замість цього на соціально обумовлене почуття контролю [8]. Ці факти свідчать про необхідність урахування індивідуальних потреб працівників на робочому місці для забезпечення їх професійного благополуччя. Отже, номологічна мережа контролю та позитивних психологічних результатів ще далека від всебічного вивчення та потребує доповнень.

Метою цього дослідження є визначення характеру взаємозв'язку між сприйманим контролем над роботою, потребами та професійним благополуччям особистості.

Результати дослідження. Відповідно до мети дослідження був застосований метод поперечного зрізу з використанням Анкети задоволення потреб (NSQ) Портера [9], Шкали задоволеності роботою (JSS) Спектора [10], Шкали контролю над роботою (Work Control scale) [11]. Переклад оригінальних шкал з англійської мови на українську здійснювався методом зворотного перекладу. Для статистичної обробки даних було застосовано аналіз кореляцій. Сила та направленість зв'язку між змінними оцінювались параметричним лінійним коефіцієнтом кореляції r-Пірсона. Здійснено перевірку вихідних даних змін-

них на предмет відповідності закону нормального розподілу. Розрахунки проводилися в SPSS Statistics 23.0.

У дослідженні взяли участь 92 академічних працівники університетів, відібраних методом випадкового відбору. Опитування було проведено онлайн за допомогою сервісу Google Forms. Найбільш важливі соціально-демографічні характеристики респондентів представлені у таблиці 1.

Як видно за даними таблиці, серед учасників дослідження представлені всі вікові категорії й академічні позиції, що є свідченням репрезентативності досліджуваної вибірки.

Кореляційний аналіз даних дозволив підтвердити низку лінійних зв'язків між контролем над роботою та показниками задоволеності потреб працівників, а також помітну кореляцію між контролем над роботою та професійним благополуччям (табл. 2).

Аналіз результатів дослідження. Кореляційний аналіз дозволив підтвердити припущення про існування безпо-

среднього позитивного взаємозв'язку між контролем над роботою та професійним благополуччям ($r = ,691$; $p < ,001$). Цей результат добре узгоджується з даними попередніх досліджень, в яких ідея зв'язку контролю над роботою з різними аспектами благополуччя працівників отримала суттєву підтримку. Важливість контролю над роботою вивчалась відносно позитивного ставлення до роботи, мотивації та кар'єрного успіху, підтверджено, що можливість контролю сприяє позитивним результатам у виділених аспектах [3; 5; 12]. Найбільш вивчений позитивний результат, пов'язаний із контролем над роботою – це задоволеність роботою [13; 14]. Згідно з мотиваційно-ціннісною моделлю професійного благополуччя [15], яка представляє його як інтегрований стан, що формується у зв'язку з тим, наскільки у професійній діяльності реалізовано потреби особистості, з урахуванням індивідуальних цінностей і смислів, виявлений зв'язок має логічне пояснення. Сприяння контролю позитивним резуль-

Таблиця 1

Загальна характеристика вибірки академічних працівників закладів вищої освіти (N=92)

Вік	N	%	Стать	N	%	Статус	N	%
25-35	14	15,2	Чол.	36	39	Керівник підрозділу	22	24
36-45	36	39,1				Викладач	8	8,7
46-55	26	28,3				Старший викладач	8	8,7
> 56	16	17,4				Доцент	42	45,7
			Жін.	56	61	Професор	12	23,9
Всього	92	100		92	100		92	100

Таблиця 2

Кореляції між досліджуваними змінними (N=92)

Змінні	Професійне благополуччя	Потреба у безпеці	Соціальні потреби	Потреба у повазі	Потреба в автономії	Потреба в самореалізації	Індекс задоволеності потреб (NSI)	Показник невідповідності (DS)	Показник важливості (IS)
Контроль над роботою	,69**	,26*	,30*	,26*	,11	,35**	-,53**	-,51**	-,014
Індекс задоволеності потреб (NSI)	-,54**	-,26*	-,25*	-,25*	-,04	-,28*	1	,99**	,35**
Показник невідповідності (DS)	-,51**	-,25*	-,22*	-,21*	-,03	-,22*	,99**	1	,39**
Показник важливості (IS)	-,11	,56**	,68**	,71**	,79**	,75**	,35**	,39**	1

Примітка: ** – кореляція статистично значуща на рівні 0,01 (2-стороння)

* – кореляція статистично значуща на рівні 0,05 (2-стороння)

татам у професійній діяльності пов'язане з задоволенням індивідуальних потреб працівників.

Найявний стан задоволеності потреб за методикою Л. Портера відображає ресурси організації, що відповідають потребам працівників. Як видно за даними таблиці 2, високий рівень контролю над роботою очікувано пов'язаний з високим відчуттям безпеки ($r = ,264$; $p < ,05$). Контроль частіше за все розглядається в науковій літературі як віра в можливість досягти бажаних результатів і уникнути небажаних [5], відмічають, що втрата та навіть загроза втрати цієї здатності викликає стрес [2]. Тож наявність відчуття контролю надає впевненості в тому, що несприятливі події можна утримувати в допустимих межах, допомагає зберігати емоційну стабільність, а отже сприяє задоволенню потреби в безпеці. Виявлено помірну позитивну кореляцію контролю над роботою з соціальними потребами працівників ($r = ,303$; $p < ,05$). Цей результат добре узгоджується з дослідженням поглядів психотерапевтів на втрату почуття контролю [5], у якому проблеми відносин були найбільш часто згадуваними прикладами втрати почуття контролю, де втрата контролю грає ініціюючу роль. Контроль над роботою позитивно корелює з потребою в повазі ($r = ,258$; $p < ,05$) і прагненням до самореалізації ($r = ,345$; $p < ,001$). Існує логічне пояснення виявлених зв'язків, враховуючи, що потреба в повазі – це потреба в особистих досягненнях, компетентності, визнанні; потреба в самореалізації – це потреба в здійсненні своїх потенційних можливостей [16]. Високий рівень контролю над роботою, очевидно, сприяє більшій ефективності працівника в цілому, враховуючи можливість керувати своїм часом і способами виконання завдань таким чином, щоб максимізувати ефективність, наприклад, застосувати творчий підхід або звертатись за допомогою чи делегувати завдання. Крім цього, високий рівень контролю співпадає з показниками ефективної самореалізації, скоріше за все, через здатність працівника приймати більш ефективні рішення та досягати поставлених цілей, що дозволяє йому повністю реалізувати свій потенціал. І навпаки, відомо, що робочі місця,

які не надають достатніх можливостей для контролю задач, позбавляють працівників можливості використовувати весь спектр своїх навичок і заважають розвитку нових знань [6]. Тож, високий рівень контролю над роботою може сприяти навчанню та формуванню здатності прогнозувати, підтримувати високу продуктивність при високих робочих вимогах.

Контроль над роботою корелює з узагальненим показником невідповідності між бажаним і реальним станом задоволеності потреб (DS) ($r = -,512$; $p < ,001$) та індексом задоволеності потреб (NSI) на високому рівні статистичної значущості ($r = -,534$; $p < ,001$), крім показника важливості різних аспектів роботи ($p > 0,05$), який в застосованій нами модифікації шкали є допоміжним показником, призначеним для розрахунку Індексу задоволеності потреб. Одержані результати свідчать, що чим вище рівень контролю працівника над роботою, тим нижче рівень невідповідності між бажаним і реальним станами задоволеності його потреб. Зв'язок з узагальненим індексом задоволеності потреб має негативну модальність через специфіку його розрахунку. Індекс задоволеності потреб (NSI) визначається шляхом ділення загального показника невідповідності (DS) на загальну оцінку важливості для працівника виділених аспектів роботи (IS). NSI може мати значення від «0» до «1», причому задоволеність потреб є більш високою, якщо індекс наближається до «0». Отже, підвищення контролю над роботою пов'язане з підвищенням рівня задоволеності потреб працівників.

Висновки. Проведене дослідження дозволяє підтвердити, що почуття контролю є невід'ємною частиною професійного благополуччя з урахуванням індивідуальних потреб працівників. Одержані результати виявили помітний позитивний зв'язок між сприйманим контролем над роботою та професійним благополуччям працівників. Встановлено позитивні кореляції контролю над роботою з відчуттям безпеки, задоволеністю соціальних потреб, потреби в повазі та самореалізації. Встановлено також тісний зв'язок між загальними показниками задоволеності потреб:

з показником невідповідності між бажаним станом задоволеності потреб та його реальним станом та індексом задоволеності потреб, – які показують, що при зростанні контролю над роботою рівень задоволеності потреб працівників також зростає. Перспективою подаль-

ших досліджень є перевірка нелінійних зв'язків між контролем над роботою та професійним благополуччям, зокрема посередницької ролі індивідуальних потреб працівників у взаємозв'язку між сприйманим контролем над роботою та професійним благополуччям.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Hessels J., Rietveld C.A., van der Zwan P. Self-employment and work-related stress: The mediating role of job control and job demand. *Journal of Business Venturing*. 2017. Vol. 32. № 2. P. 178–196
2. Precht L., Margraf J., Stirnberg J., Brailovskaia J. It's all about control: Sense of control mediates the relationship between physical activity and mental health during the COVID-19 pandemic in Germany. *Current Psychology (New Brunswick, N.J.)*. 2021. Vol. 42(10). P. 1–9.
3. Sommovigo V., Setti I., Maiolo M. E., Argentero P. Tunnel construction workers' well-being: the role of job control and supervisor support. *International Journal of Construction Management*. 2019. Vol. 21(4). P. 1–13.
4. Eatough E. M., Spector P. E. The Role of Workplace Control in Positive Health and Wellbeing. *Wellbeing*. 2014. P. 1–19.
5. Riachi E., Holma J., Laitila A. Psychotherapists' perspectives on loss of sense of control. *Brain and behavior*. 2014. Vol. 14(1), e3368.
6. Warr P. *Work, unemployment, and mental health* / Peter Warr. Oxford: New York: Clarendon Press; Oxford University Press. 1987. 361 p.
7. Hackman J. R., Oldham G. R. *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley. 1980. 330 p.
8. Thompson S. C. The role of personal control in adaptive functioning / S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.). *Oxford handbook of positive psychology*. 2nd ed. Oxford University Press. 2009. P. 271–278.
9. Porter L.W. A study of perceived need satisfaction in bottom and middle management jobs, *Journal of Applied Psychology*. 1961. Vol. 45. P. 1–10.
10. Spector P. E. *Job satisfaction: From Assessment to Intervention*. New York City: Routledge. 2022. 195 p.
11. Dwyer D.J., Ganster D.C. The effect of job demands and control on employee attendance and satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*. 1991. Vol. 12. P. 595–608.
12. Spector P. E. The role of job control in employee health and well-being. In C. L. Cooper, J.C., Quick, & M.J. Schabracq (Eds.), *International handbook of work and health psychology*. 3rd ed. Wiley Blackwell. 2009. P. 173–195.
13. Singh P., Bhardwaj P., Sharma S.K. Association between job control and psychological health in middle-level managers. *Industrial health*. 2023. Vol. 61(4), P. 240–249.
14. Sindu P. The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*. 2021. Vol. 2. 100026
15. Voitenko E., Zazymko O., Myronets S., Staryk V., Kushnirenko K. The mediating role of values in the relationship between needs and professional well-being of university academic staff. *International Journal of Organizational Leadership*. 2024. Vol. 13(1). P. 102–116.
16. Maslow A.H. *Motivation and personality*. New York: Harper & Row. 1970. 369 p.

REFERENCES:

1. Hessels J., Rietveld C.A., & van der Zwan P. (2017). Self-employment and work-related stress: The mediating role of job control and job demand, *Journal of Business Venturing*, 32(2), 178–196. 10.1016/j.jbusvent.2016.10.007 [in English].
2. Precht, L., Margraf, J., Stirnberg, J., & Brailovskaia, J. (2021). It's all about control: Sense of control mediates the relationship between physical activity and mental health during the

- COVID-19 pandemic in Germany. *Current Psychology* (New Brunswick, N.J.), 42(10), 1–9. 10.1007/s12144-021-02303-4 [in English].
3. Sommovigo, V., Setti, I., Maiolo, M.E., & Argentero, P. (2019). Tunnel construction workers' well-being: the role of job control and supervisor support. *International Journal of Construction Management*, 21(4), 1–13. 10.1080/15623599.2019.1600276 [in English].
 4. Eatough, E. M., & Spector, P. E. (2014). The Role of Workplace Control in Positive Health and Wellbeing. *Wellbeing*, 1–19. 10.1002/9781118539415.wbwell021 [in English].
 5. Riachi, E., Holma, J., & Laitila, A. (2024). Psychotherapists' perspectives on loss of sense of control. *Brain and behavior*, 14(1), e3368. <https://doi.org/10.1002/brb3.3368> [in English].
 6. Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health* / Peter Warr. Oxford: New York: Clarendon Press; Oxford University Press. 361 p. [in English].
 7. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley. 330p. [in English].
 8. Thompson, S. C. (2009). The role of personal control in adaptive functioning. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology* (2nd ed., pp. 271–278). Oxford University Press [in English].
 9. Porter, L.W. (1961). A study of perceived need satisfaction in bottom and middle management jobs. *Journal of Applied Psychology*, 45, 1–10. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0043121> [in English].
 10. Spector, P. E. (2022). *Job satisfaction: From Assessment to Intervention*. New York City: Routledge [in English].
 11. Dwyer, D. J., & Ganster, D. C. (1991). The effect of job demands and control on employee attendance and satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 595–608. Items were taken from the appendix, p. 608. 10.1002/job.4030120704 [in English].
 12. Spector, P. E. (2009). The role of job control in employee health and well-being. In C. L. Cooper, J. C. Quick, & M. J. Schabracq (Eds.), *International handbook of work and health psychology* (3rd ed., pp. 173–195). Wiley Blackwell [in English].
 13. Singh, P., Bhardwaj, P., & Sharma, S. K. (2023). Association between job control and psychological health in middle-level managers. *Industrial health*, 61(4), 240–249. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2022-0071> [in English].
 14. Sindu, P. (2021). The impact of locus of control on workplace stress and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees, *Current Research in Behavioral Sciences*, 2, 100026 [in English].
 15. Voitenko, E., Zazymko, O., Myronets, S., Staryk, V., & Kushnirenko, K. (2024). The mediating role of values in the relationship between needs and professional well-being of university academic staff. *International Journal of Organizational Leadership*, 13(1), 102–116. <https://doi.org/10.33844/ijol.2024.60401> [in English].
 16. Maslow, A.H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row [in English].