

УДК 316.34–37

*Хутка С.В., канд. соціол. наук, Національний університет «Києво-Могилянська академія»,*

*Нагорняк К.М., Національний університет «Києво-Могилянська академія»*

## ПРОФЕСІЙНА САМОСТІЙНІСТЬ У ЗВ'ЯЗКУ ІЗ СУБ'ЄКТИВНИМ БЛАГОПОЛУЧЧЯМ У КРОС-НАЦІОНАЛЬНІЙ ПЕРСПЕКТИВІ

*Охарактеризовано дослідження, присвячені вивченню відношення між професійною самостійністю (автономією) та суб'єктивним благополуччям особистості у порівняльному аспекті. Розглянуто загальну логіку розвитку відповідних досліджень. Показано, що між професійними умовами, в яких перебуває індивід, та задоволеністю життям є прямий і опосередкований зв'язок. Специфіка даного зв'язку визначається як індивідуальними характеристиками, так і загальними соціокультурними умовами організації праці. Підкреслено необхідність уваги до впливу контексту групових відносин, групової взаємодії та динаміки життєвого циклу особистості на відношення між суб'єктивним благополуччям та професійною автономією.*

**Ключові слова:** професійна самостійність (автономія), суб'єктивне благополуччя, порівняльний аналіз, крос-національний аналіз.

Більшість дослідників звертається до існуючої теорії соціального порівняння при пошуку факторів впливу суб'єктивної оцінки якості життя на різні його аспекти. Її ідея полягає в тому, що людина визначає власну задоволеність життям, зіставляючи себе з іншими індивідами, беручи до уваги той соціальний контекст, в якому перебуває. Відчуття щастя, як і задоволеність та психологічне благополуччя, є відносними поняттями, оскільки індивід порівнює себе з іншими, із стандартами «нормального життя», «нормами споживання» всередині суспільства. Якщо рівень життя індивіда перевищує даний стандарт, то відчуття задоволеності є вищим, і навпаки, якщо не досягає «нормального рівня» – нижчим. Проте на мікрорівні середовище сімейних, дружніх чи професійних відносин може слугувати одним з чинників оцінки психологічного комфорту. Так, соціоструктурна позиція індивіда та його оцінка якості життя є взаємозалежними змінними: професійна приналежність, рівень освіти та дохід мають позитивний зв'язок з відчуттям задоволеності життям [1, с. 12]. І ключовою за важливістю тут стає професійна діяльність. Якщо брати до уваги те, що в середньому індивід витрачає на день вісім і більше годин власного часу на професійну діяльність, то ті умови, в яких він перебуває, можуть слугувати індикаторами суб'єктивного благополуччя. Даний контекст визначає актуальність вивчення відношення між суб'єктивним благополуччям і роботою, а також таким її ключовим виміром, як професійна самостійність.

З огляду на необхідність визначення концептуально та емпірично коректних рамок оцінювання зв'язків між суб'єктивним благополуччям і професійною самостійністю, необхідність визначення релевантних крос-національних вимірювальних моделей суб'єктивного благополуччя та професійної самостійності й становить відповідну дослідницьку проблему.

**Мета статті** – аналіз ключових досліджень зв'язків між задоволеністю життям (суб'єктивним благополуччям) та професійною самостійністю<sup>1</sup> у контексті порівняльного аналізу.

<sup>1</sup> Варто зазначити, що поняття професійної самостійності розглядається як універсальний концепт для всіх професійних груп.

Робота відіграє дуже помітну роль у формуванні людини. Існує постійна взаємодія між впливом особистості на її діяльність та навпаки, роботи на людину протягом її кар'єри і життя [2, с. 92]. При цьому, для глибшого розуміння структурних аспектів, які можуть мати вплив на відчуття людиною себе щасливою, доречно зважати й на такі окремі виміри праці, як професійну зайнятість індивіда та його роль у структурі професійних відносин. Професійна самостійність є одним з вимірів тих робочих умов, які можуть мати вплив на суб'єктивну оцінку якості життя. До професійної самостійності можна віднести можливість індивіда впливати на власні робочі умови, самостійно приймати рішення щодо організації робочого часу, обирати завдання, мати доступ до управління людськими та матеріальними ресурсами тощо.

В онтологічному плані відношення між професійними умовами та впливом робочого середовища на життя в цілому і задоволеність останнім можна схарактеризувати як відношення між сторонами життя різного рівня узагальненості (специфічності). З одного боку, маємо справу з суб'єктивною оцінкою загальної задоволеності як ієрархічно найвищою позицією в структурі задоволеності різними аспектами життя (domain hierarchy), з іншого – йдеться про оцінку таких специфічних характеристик (domain salience), які можуть бути важливішими, ніж інші сфери життя (робота, сім'я, здоров'я тощо) [3]. Застосовуються й інші три підходи до визначення співвідношення різних сторін життя. Перший базується на концепті «перетікання» (spillover), «сегментації» (segmentation) та «компенсації» (compensation) [4], що пояснюють, як окремі аспекти життя можуть впливати один на одного. Так, робота та професійна зайнятість можуть впливати на сімейні стосунки та життя в цілому («перетікання»). Другий – відсутність задоволеності в одній сфері життя компенсується за рахунок інших: залученість у робочий процес є передумовою для уникнення сімейних проблем тощо («компенсація»). Третій – пошук балансу між роботою та родиною: задоволення потреб в обох сферах життя («сегментація»).

Додатково значимими для суб'єктивного (психологічного) самопочуття можуть бути окремі характеристики професійних умов. Якщо економісти трактують визначення якості професійних умов у термінах заробітної плати та нормативів людино-годин (робочого часу, витраченого на професійну зайнятість протягом дня (тижня)) [5], то соціологи та психологи, які вивчають організаційне середовище, звертаються до таких понять, як задоволеність працівника робочим процесом, балансування між роботою та особистим життям, професійною автономністю та особистим розвитком тощо [6]. Перелічені аспекти не є вичерпними в якості вимірів професійної діяльності та можуть доповнюватися змінними, які дають змогу вивчати професійну сторону життя, наприклад, такими показниками, як внутрішні особливості роботи, знання та вміння, навчання та кар'єрний розвиток, гендерна рівність, здоров'я та безпека на роботі, продуктивність і доступ до ринку праці тощо.

Більшість досліджень професійної самостійності й творчості у зв'язку із суб'єктивним благополуччям беруть до уваги тільки працюючих людей. Насамперед, це серія робіт М. Кона та його співавторів, що досліджували зв'язок особистості зі структурними умовами (зокрема, професійними), і встановили, що для зайнятих саме професійна самостійність, а не власність на засоби виробництва як соціально-класова характеристика чи контроль над чужою працею, підвищує почуття особистого контролю [2]. На основі лонгitudних досліджень у США та Польщі (1978 і 1992 роки), а пізніше й в Україні (1992, 1993 та 1996 роки), М. Кон та К. Скулер з колегами довели існування взаємних впливів умов праці з такими характеристиками особистості, як гнучкість мислення, дистресом та самостійністю орієнтацій<sup>2</sup>. Професійна

<sup>2</sup> Варто зазначити, що обраний масив містить дані за 1992–1993 рр. та 1996 р., проте є важливим у рамках огляду прикладу дослідження професійної самостійності в США, Польщі та Україні.

самостійність є тією умовою, яка сприяє або перешкоджає застосуванню в роботі ініціативи, думок та незалежних суджень [2, с. 512]. Тому її зв'язок з розумовою діяльністю людини, відчуттям дистресу або благополуччям (за визначенням М. Кона: наявність довіри до інших, впевненість у собі, низький рівень тривожності та самоосуду [2, с. 313]) є вагомим для вивчення поняття «суб'єктивне благополуччя». На думку авторів, існують три умови праці, що є вирішальними для полегшення або обмеження здійснення професійної самостійності: складність змісту праці, щільність нагляду та рутинність. Кожен вимір професійної самостійності містить визначену кількість індикаторів, які його становлять. Так, щільність нагляду трактується як свобода в професійній діяльності, яку надає керівник своєму підлеглому, або здійснення контролю за виконанням його діяльності. Рутинність праці – повторюваність робочих завдань і складності «одиниць», які містить у собі робота. Складність змісту праці стосуються оцінки роботи з різними аспектами діяльності (з людьми, текстами та речами), а також кількості часу, який витрачається на кожен її вид. Конкретні змінні, які входять до вимірів професійної самостійності, наведені в таблиці 1.

Таблиця 1

**Операціоналізація концепту професійної самостійності за підходом М. Кона та К. Скулера (використана в дослідженні Польщі у 1992 р. та України у 1992–1993 рр.) [2, с. 521]**

Складність змісту праці	Складність та час роботи з людьми, текстами, речами
Щільність нагляду	Можливість не погоджуватися з безпосереднім керівником. Оцінка щільності нагляду за діяльністю працівника. Міра, якою керівник вказує, що робити підлеглому. Важливість дотримання вказівок керівника. Можливість використовувати робочий час для особистих справ. Частка часу, коли керівник контролює працівника
Рутинність	Одноманітність праці. Точне знання того, що слід робити. Точне дотримання процедур

Автономія в роботі – деякий ступінь свободи, самостійності дій при їх виконанні, відсутність самостійно орієнтуватись у визначенні змісту праці та прийнятті рішень, свободу від зовнішнього контролю та автономність у виконанні завдань [7]. Автономія в професійній діяльності позитивно впливає на ставлення працівників до власної праці та їх продуктивності [8]. Також необхідно зазначити дослідження, де (як і в працях М. Кона, К. Скулера) зазначено, що автономія праці підвищує відчуття контролю над обставинами життя.

Психологічне благополуччя можна розглядати як один з вимірів суб'єктивного відчуття задоволеності життям, що має зв'язок з професійними умовами. Рівень автономності на роботі є впливовим чинником психологічного комфорту. Так, працівники з меншими можливостями участі в прийнятті організаційних рішень, з високими вимогами та робочим навантаженням мають вищий ризик отримати стрес для фізичного та психічного здоров'я. У випадках, коли працівник змушений стримувати власні інтенції та бажання в професійній сфері через низький рівень автономності в прийнятті рішень, нереалізований потік енергії може сприяти формуванню стресів і психічних розладів. Водночас професійна самостійність зменшує психологічну напруженість та частоту стресових ситуацій [9, с. 304–305]. Таким чином, професійна самостійність має позитивний вплив на підвищення рівня психологічного благополуччя, особливо для працівників, які мають високий рівень психологічної гнучкості [9, с. 306–307]. Зв'язок між психологічним благополуччям і професійною автономією зберігається і за обставин, орієнтованих на конкуренцію умов організації праці. Так, якщо умови праці є такими, що працівники залучені до виробництва товару або надання послуг,

за якість якої організація (підприємство) конкурує з іншими учасниками ринку, то відчуття психологічного комфорту буде вищим [9, с. 313]. Останнє пов'язане з тим, що працівники мають можливість самостійно приймати рішення щодо власної діяльності та роботи підлеглих. Перебування на керівних посадах, яке передбачає автономію в робочій діяльності, а отже, професійну самостійність щодо вирішення виробничих питань, має значущий позитивний вплив на задоволеність життям у цілому. Поряд з доходом, можливостями кар'єрного зростання тощо автономність у межах професійної діяльності має зв'язок із суб'єктивним відчуттям задоволеності [5, с. 214]. Отже, відчуття контролю над власним життям та психологічне благополуччя корелюють найсильніше з автономією та креативністю, порівняно з можливістю керувати іншим, престижністю та складністю роботи і навіть кар'єрного просування [10]. Крім того, професійна самостійність (автономія) позитивно корелює з фізичним здоров'ям [7].

Дослідження професійної автономії розвивалися зокрема у контексті веберіанської (неовеберіанської) традиції вивчення функціонування бюрократичної організації. З точки зору веберіанського (неовеберіанського) підходу, бюрократія трактується як орієнтована на ціледосягнення ієрархічно структурована раціональна організація, основними ознаками якої є наявність контролю та управління процесом діяльності на основі формально кодифікованих правил, вертикальної структури влади та підзвітності кожного підрозділу організації вищим щаблям структури, що обмежує рівень автономії та гнучкості у виконанні обов'язків, адже підзвітність вимагає чіткого дотримання встановлених розпоряджень. Для пошуку зв'язку автономії з професійною діяльністю в бюрократичній організації, автономія розглядалась у трьох вимірах: автономія щодо впровадження інновацій; особиста відповідальність за прийняття рішень; можливість налагоджувати зв'язки з іншими членами організації. Емпіричні дослідження підтвердили, що при високому рівні бюрократичності системи професійна автономія працівників зменшується, люди почувають себе менш самостійними. Отже, відсутність інноваційності в діяльності, автономії, творчого підходу до виконання завдань є недоліками бюрократичної системи. Проте залишається предметом дискусії міцний зв'язок між автономією та ієрархічністю структури [11, с. 16].

Інші дослідження організації діяльності (на виробництві) у контексті рівня її автономії показали, що можливість приймати рішення, вільно обирати проекти, над якими можна працювати тощо пов'язані із задоволеністю роботою в цілому. Крім професійної автономії впливовим фактором суб'єктивної задоволеності працею є також зацікавленість у власній діяльності [12]. За висновками крос-секційного дослідження, проведеного у США, професійна самостійність має відношення до психічного стану працівника через позитивне ставлення до роботи, ефективнішу розмову діяльність [2, с. 78].

Порівняльний аналіз даних Міжнародного соціального дослідження за програмою «Орієнтації щодо роботи» (International Social Survey, Programme Work Orientations) показав, що істотний зв'язок між характеристиками роботи та задоволенням роботою є універсальним явищем. Відповідні дослідження показали, що це має місце у всіх регіонах світу і відчуття успішності досягнень — ключовий фактор задоволеності роботою. Водночас існують істотні відмінності у відносній важливості впливу характеристик роботи на задоволеність роботою, які узгоджуються з концепцією культурних відмінностей Гофстеде [13].

**Висновки.** Розглянуті дослідження демонструють, що між професійними умовами, в яких перебуває індивід, і задоволеністю життям є прямий і опосередкований зв'язок. Специфіка даного зв'язку визначається як індивідуальними характеристиками, так і загальними культурними умовами організації праці. Зокрема, у працях М. Кона та К. Скулера показано відношення між когнітивними особливостями, дистресом як аспектом суб'єктивного благополуччя та умовами роботи, що пов'язані з оцінкою професійної самостійності. Водночас можна кон-

статувати недостатню увагу в дослідженнях до впливу контексту групових відносин на роботі. Групова взаємодія, яка в багатьох аспектах визначається когнітивними параметрами, може трансформувати соціоструктурні характеристики не тільки на індивідуальному, але й на колективному рівні, і відповідна динаміка може також впливати на специфіку відношення між суб'єктивним благополуччям і професійною самостійністю, що потребує окремих емпіричних студій. Аналогічне зауваження можна зробити і щодо необхідності включення в емпіричні дослідження такого аспекту, як вплив динаміки життєвого циклу особистості на відношення між суб'єктивним благополуччям і професійною автономією. З огляду на активний розвиток сучасних методів кількісного аналізу даних, можна сподіватись на появу більшої кількості досліджень, які акцентують увагу на інституційних умовах зміни відповідних зв'язків, зважаючи на макросоціальний контекст трансформації ролі праці та її внеску в суб'єктивне благополуччя особистості, зокрема і в порівняльному крос-національному вимірі, що може бути предметом подальших досліджень.

### Список використаних джерел

1. *Nettle D.* Socio – economic status and subjective – well being [Електронний ресурс] / D. Nettle. – Режим доступу : [http://worlddatabaseofhappiness.eur.nl/hap\\_bib/freetexts/nettle\\_d\\_2005.pdf](http://worlddatabaseofhappiness.eur.nl/hap_bib/freetexts/nettle_d_2005.pdf)
2. Соціальні структури і особистість: дослідження Мелвіна Л. Кона і його співпрацівників : пер. с англ. за наук. ред. В.Є. Хмелька / Київ. міжнар. ін-т соціології ; [ред. Р.І. Ленчовський]. – К. : Києво-Могилянська академія, 2007. – 559 с.
3. *Sirgy J.* The psychology of quality of life / J. Sirgy. – Dordrecht : Kluwer, 2002.
4. *Staines G.* Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork / G. Staines // *Human Relations*. – 1980. – № 33. – P. 111–129.
5. *Freeman R.B.* Job satisfaction as an economic variable / R.B. Freeman // *American Economic Review*. – 1978. – Vol. 68 (2). – P. 135–141.
6. *Drobnic S.* Good job, good life? Working conditions and quality of life in Europe / S. Drobnic, B. Beham, P. Prag. – 2010. – P. 207.
7. *Mirowsky J.* Creative Work and Health / J. Mirowsky, C.E. Ross // *Journal of Health and Social Behavior*. – 2007. – № 48. – P. 385–403.
8. *Shirom A.* Overload, autonomy, and burnout as predictors of physicians / A. Shirom, N. Nirel, A.D. Vinokur // *Journal of Occupational Health Psychology*. – 2006. – № 11 (4). – P. 328–342.
9. *Park R.* Job Autonomy as a Predictor of Mental Well-Being: The Moderating Role of Quality-Competitive Environment / R. Park, D. Searcy // *Journal of Business and Psychology*. – 2012. – № 27 (3). – P. 304.
10. *Ross C.E.* Households, Employment, and the Sense of Control / C.E. Ross, J. Mirowsky // *Social Psychology Quarterly*. – 1992. – № 55. – P. 217–35.
11. *Engel G.V.* Professional Autonomy and Bureaucratic Organization / G.V. Engel // *Administrative Science Quarterly*. – 1970. – Vol. 15 (3). – P. 16.
12. *Watson J.* Professional autonomy and organizational constraint: the case of engineers / J. Watson, P. Meiksins // State University of New York – Geneseo.
13. *Yeh H.-J.* Job Demands, Job Resources, and Job Satisfaction in East Asia / H.-J. Yeh // *Social Indicators Research*. – 2014. – P. 1–14.

### References

1. Nettle D. Socio – economic status and subjective – well being, available at: [http://worlddatabaseofhappiness.eur.nl/hap\\_bib/freetexts/nettle\\_d\\_2005.pdf](http://worlddatabaseofhappiness.eur.nl/hap_bib/freetexts/nettle_d_2005.pdf)
2. *Sotsialni struktury i osobystist: doslidzhennya Melvina L. Kona i yogo spivpratsivnykiv* [Social structures and personality: the study of Melvin L. Kohn and his collaborators]. Translation from English

- by scientific editor V.E. Khmelko. Kyiv International Institute of Sociology; Ed. RI Lenchovska. Kyiv, Kyiv-Mohyla Academy, 2007, 559 p. [in Ukrainian]
3. Sirgy J. The psychology of quality of life. Dordrecht, Kluwer, 2002.
  4. Staines G. Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 1980, No. 33, pp. 111–129.
  5. Freeman R.B. Job satisfaction as an economic variable. *American Economic Review*, 1978, No. 68, pp. 135–141.
  6. Drobnic S., Beham B., Prag P. Good job, good life? Working conditions and quality of life in Europe, 2010, p. 207.
  7. Mirowsky J., Ross C.E. Creative Work and Health. *Journal of Health and Social Behavior*, 2007, No. 48, pp. 385–403.
  8. Shirom A., Nirel N., Vinokur A.D. Overload, autonomy, and burnout as predictors of physicians. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2006, No. 11 (4), pp. 328–342.
  9. Park R., Searcy D. Job Autonomy as a Predictor of Mental Well-Being: The Moderating Role of Quality-Competitive Environment, 2012, No. 27 (3), p. 304.
  10. Ross C.E., Mirowsky J. Households, Employment, and the Sense of Control. *Social Psychology Quarterly*, 1992, No. 55, pp. 217–35.
  11. Engel G.V. Professional Autonomy and Bureaucratic Organization. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 15 (3), 1970, p. 16.
  12. Watson J., Meiksins P. Professional autonomy and organizational constraint: the case of engineers. State University of New York – Geneseo.
  13. Yeh H.-J. Job Demands, Job Resources, and Job Satisfaction in East Asia. *Social Indicators Research*, 2014, pp. 1–14.

*Отримано 21.09.15*

Хуткая С.В., канд. социол. наук, доцент кафедры социологии Национального университета «Киево-Могилянская академия»,  
Нагорняк Е.Н., аспирант кафедры социологии Национального университета «Киево-Могилянская академия», социолог сектора обработки первичной информации ОО «Украинский институт социальных исследований имени Александра Яременко»

#### ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ В СВЯЗИ С СУБЪЕКТИВНЫМ БЛАГОПОЛУЧИЕМ В КРОСС-НАЦИОНАЛЬНОЙ ПЕРСПЕКТИВЕ

*Охарактеризованы исследования, посвященные изучению отношений между профессиональной самостоятельностью (автономией) и субъективным благополучием личности в сравнительном аспекте. Рассмотрена общая логика развития соответствующих исследований. Показано, что между профессиональными условиями, в которых находится индивид, и удовлетворенностью жизнью есть и прямая и опосредованная связь. Специфика данной связи определяется как индивидуальными характеристиками, так и общими социокультурными условиями организации труда. Отмечена необходимость внимания к влиянию контекста групповых отношений, группового взаимодействия и динамики жизненного цикла личности на отношение между субъективным благополучием и профессиональной автономией.*

*Ключевые слова: профессиональная самостоятельность (автономия), субъективное благополучие, сравнительный анализ, кросс-национальный анализ.*

Khutka S.V., PhD (Sociology), associate professor, department of sociology, National University of «Kyiv-Mohyla Academy»,  
Nagorniak K.M., postgraduate student, National University of «Kyiv-Mohyla Academy», sociologist, sociologist, sector for primary information processing, NGO «Ukrainian Institute for Social Research after Oleksandr Yaremenko»

#### SOCIOLOGICAL APPROACHES TO STUDY OF PROFESSIONAL AUTONOMY IN CONNECTION WITH SUBJECTIVE WELL-BEING IN CROSS-NATIONAL PERSPECTIVES

*This paper focuses on the investigation of the relationship between individual's professional independence (autonomy) and subjective well-being in a comparative perspective. The general logic of the relevant studies is demonstrated. Authors described that in the professional environment where the individual is, and life satisfaction has both direct and indirect relationship. The specificity of this relationship is an effect of the individual characteristics and general socio-cultural conditions of work. Also the paper emphasizes the need for attention to the effect of group relations context, group interaction and dynamics of the individual's life cycle in the relationship between subjective well-being and professional autonomy.*

*Keywords: professional independence (autonomy), subjective well-being, comparative analysis, cross-national analysis.*