

УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ТА ПЕДАГОГІКИ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему

*«Організаційні компоненти культури
компанії як чинники психічного благополуччя
персоналу та залученості в роботу»*

Виконав: здобувач 2 курсу,
групи ПС-23-1вм
Спеціальності 053 «Психологія»
Кравченко Т.М.
Керівник: Грисенко Н.В.,
кандидат психол. наук, доцент

м. Дніпро
2025

АНОТАЦІЯ
кваліфікаційної роботи
Кравченко Тетяни Миколаївни

на тему:

«Організаційні компоненти культури компанії як чинники психічного благополуччя персоналу та залученості в роботу»

Кваліфікаційна робота здобувача 2-го курсу, спеціальності «Психологія» (у форматі Магістр) (Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро, кафедра психології та педагогіки) присвячена проблемі теоретичного обґрунтування та емпіричного дослідження організаційних компонентів культури компанії як чинників психологічного благополуччя персоналу та залученості в роботу.

Організаційна культура формує не лише поведінку працівників, але й впливає на їхній емоційний стан, рівень мотивації та залученість у робочі процеси. Особливого значення ці аспекти набувають у зв'язку з викликами сьогодення для нашої країни. Психічне благополуччя персоналу є однією з основних передумов ефективної діяльності організації, оскільки це важливий аспект життя людини, що впливає на її ефективність, здоров'я та соціальну взаємодію.

Обґрунтовано, що існує взаємозв'язок між емоційним станом, соціальними зв'язками, особистісним розвитком і професійними досягненнями, встановлено динамічний характер благополуччя як процесу. Підтверджено, що фізична безпека, емоційна підтримка та соціальні зв'язки відіграють ключову роль у забезпеченні гармонійного функціонування персоналу.

З'ясовано, що психологічне благополуччя у професійній діяльності є багатогранною категорією, яка формується під впливом трьох ключових груп чинників: організаційних, індивідуальних та зовнішніх. Організаційні аспекти, такі як сприятлива культура, ефективне управління, професійний розвиток і підтримка команди, створюють базу для комфортної роботи та зменшують рівень стресу.

Стверджується, залученість у роботу залежить від балансу між вимогами до роботи й доступними ресурсами. Створення сприятливих умов, таких як підтримка керівництва, можливості розвитку та позитивна організаційна культура, сприяє підвищенню мотивації, ефективності та психологічного благополуччя працівників.

Наголошено, що організаційна культура виступає системоутворюючим елементом, який безпосередньо впливає на психологічний комфорт працівників, їхню мотивацію, задоволеність та рівень залученості.

За результатами експериментального дослідження у роботі встановлено, що співробітники з високим індексом організаційної напруженості схильні демонструвати середній та вище рівні негативного впливу роботи на психологічний стан. Тобто існує кореляція між організаційною напруженістю та психологічним станом працівників. Негативний вплив роботи на психологічний стан може проявлятися у вигляді хронічного стресу, емоційного виснаження, зниження мотивації та ризику професійного вигорання.

Підтверджено, що працівники, які демонструють середній і вище рівні негативного впливу роботи на психологічний стан, також виявляють низький рівень суб'єктивного благополуччя. Це свідчить про те, що погіршення психологічного стану може бути пов'язаним зі зниженням суб'єктивного благополуччя. Це може проявлятися у вигляді емоційного виснаження, тривалого стресу, зниження задоволеності життям і роботою, а також погіршення міжособистісних стосунків.

Визначено, що працівники з низьким рівнем привабливості організаційної культури не демонструють високих рівнів залученості в роботу по показнику «відданість». Тобто, співробітники можуть відчувати недостатню емоційну прив'язаність до організації, виявляти менше ініціативи та бути схильними до пошуку нових можливостей працевлаштування.

Практична значущість полягає в тому, що отримані результати та запропонована програма заходів задля змін в організаційній культурі компанії,

може бути використана управляючим персоналом компаній з метою підвищення рівня психологічного благополуччя персоналу та рівня залученості в роботу.

Перелік ключових слів: *організаційна культура, психологічне благополуччя, залученість, особистість, поведінка, емоції, стрес.*

ABSTRACT

for the qualification work

Tetiana Mykolaivna Kravchenko

subject

“Organisational components of the company culture as factors influencing employee mental well-being and engagement”

The qualification work is presented by the 2nd course student, specialty “Psychology” (Master’s degree) (Alfred Nobel University, Dnipro, Department of Psychology and Pedagogy) and dedicated to the problem of the theoretical grounding and empirical investigation of the organisational components of the company culture as factors influencing employee mental well-being and engagement.

The organisational culture forms not only the employees’ behaviour, but also it influences their emotional condition, motivation and the engagement to the working process. These aspects have the particular importance in realizing the current challenges in our country. The mental wellbeing of the employees is one of the key aspects of the effective productivity of the company, as this is an important aspect of the human life, which influences effectiveness, a health and a social interaction.

It is justified, there is a correlation between an emotional condition, a social interaction, a personal development and professional achievements; the dynamic nature of the wellbeing as a process is established. It’s confirmed, that the physical security, emotional support and social interaction play a key role to provide a harmonious functioning of the employees.

It is found out, that the mental wellbeing at the professional activity is multifaceted and is formed under the influence of the three key factors: organisational, personal and external. The organisational aspects, such as favorable culture, effective management, professional development and the support of the team, create the basis for the comfortable work and decrease the stress level.

It is claimed, the engagement depends on the balance between the working requirements and the available resources. The creation of the favorable environment,

such as the support of the administration, possibility for the development and a positive organisational culture facilitates the growth of the motivation, effectiveness and a mental wellbeing of the employees.

It is emphasized, that the organisational culture is a system creating element, which directly influences the psychological comfort of the employees, their motivation, satisfaction and a mental wellbeing of the employee.

According to the results of the experimental study, it was established that employees with a high index of organisational tension tend to demonstrate average and higher levels of the work negative impact on their psychological state. This means that, there is a correlation between organisational tension and the psychological state of employees. The negative work impact on the psychological state can manifest itself in the form of chronic stress, emotional exhaustion, decreased motivation and the risk of professional burnout.

It has been confirmed that employees who demonstrate average and higher levels of the negative work impact on their psychological state, also show a low level of personal mental well-being. This indicates that the deterioration of the psychological state may be associated with a decrease in personal mental well-being. This can manifest itself in the form of emotional exhaustion, prolonged stress, decreased satisfaction with life and work, as well as deterioration of interpersonal relationships.

It was determined that employees with a low level of the organisational culture attractiveness do not demonstrate high levels of the work involvement according to the "dedication" indicator. This means that, employees may feel insufficient emotional attachment to the organization, show less initiative and be inclined to seek new employment opportunities.

The practical significance lies in the fact that the obtained results and the proposed program of measures for changes in the company's organisational culture can be used by the companies' management personnel in order to increase the level of employees' mental well-being and their level of work involvement.

List of keywords: *organisational culture, mental well-being, involvement, personality, behaviour, emotions, stress.*

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОРУ УСПІШНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	9
1.1. Сутність та основні теоретичні підходи для розкриття психологічного благополуччя.....	9
1.2. Психологічне благополуччя в робочому середовищі: основні компоненти (емоційний, соціальний, професійний).....	14
1.3. Чинники, що впливають на психологічне благополуччя у професійній діяльності	17
Висновки до першого розділу.....	23
РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА КОМПАНІЇ ТА ЇЇ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК З ПСИХОЛОГІЧНИМ БЛАГОПОЛУЧЧЯМ ПЕРСОНАЛУ І РІВНЕМ ЗАЛУЧЕНОСТІ В РОБОТУ	26
2.1. Визначення, компоненти та класифікація організаційної культури в контексті психологічного благополуччя працівників	26
2.2. Поняття залученості в роботу та її чинники	30
2.3. Вплив організаційної культури на функціонування персоналу та рівень залученості	34
Висновки до другого розділу	37
РОЗДІЛ 3 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КОМПАНІЇ З ПСИХОЛОГІЧНИМ СТАНОМ ПЕРСОНАЛУ ТА ЗАЛУЧЕНОСТЮ У РОБОТУ.....	40
3.1. Опис вибірки, методичного інструментарію та методу статистичного аналізу	40
3.2. Результати дослідження зв'язку індексу організаційної напруженості, рівня негативного впливу роботи та рівня суб'єктивного благополуччя	43

3.3. Результати дослідження зв'язку індексу організаційної напруженості та привабливості організаційної культури з ключовими показниками залученості в роботу: енергійність, відданість, заглибленість.....	55
3.4. Рекомендації щодо змін в організаційній культурі з метою підвищення рівня психічного благополуччя та залученості працівників	64
Висновки до третього розділу.....	68
ВИСНОВКИ.....	71
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	74
ДОДАТКИ.....	80
<i>Додаток А</i>	80
Результати опитування досліджуваних за методикою ««Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» (Р.Л. Кан та ін.) (модифікація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко)»	80
<i>Додаток Б</i>	87
Результати опитування досліджуваних за методикою «Оцінка привабливості організаційної культури».....	87
<i>Додаток В</i>	95
Результати опитування досліджуваних за методикою «Шкала негативного впливу роботи» (Д. Ватсон) (адаптація С.Д. Максименка, О.М. Кокуна, Є.В. Тополова). 95	
<i>Додаток Г</i>	99
Результати опитування досліджуваних за методикою «Утрехтська шкала залученості в роботу» В. Шауфелі та Беккер.....	99
<i>Додаток Г</i>	108
Результати опитування досліджуваних за методикою «МОДИФІКОВАНА ШКАЛА СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ БІБІСІ» (THE MODIFIED BBC SUBJECTIVE WELL-BEING SCALE (BBC-SWB)) (P.PONTIN, M.SCHWANNAUER, S.TAI, & M. KINDERMAN) (адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, О.В.Креденцер)	108

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасний світ бізнесу характеризується динамічними змінами, високим рівнем конкуренції та зростаючими вимогами до персоналу, які відбуваються у період війни, що підсилює градус впливу цих чинників. У цьому контексті все більше компаній визнають ключову роль організаційної культури як одного з визначальних факторів успішної діяльності. Організаційна культура не лише формує поведінку працівників, але й впливає на їхній емоційний стан, рівень мотивації та залученість у робочі процеси. Особливого значення ці аспекти набувають у зв'язку з викликами сьогодення для нашої країни: дефіцит кадрів на ринку праці у зв'язку з повномасштабним вторгненням, зростанням рівня професійного вигорання та проблемами психічного здоров'я працівників.

Психічне благополуччя персоналу є однією з основних передумов ефективної діяльності організації. Наукові дослідження свідчать, що співробітники, які відчують психологічний комфорт і підтримку в роботі, демонструють вищий рівень продуктивності, креативності та стійкості до стресу. Водночас проблеми із психічним здоров'ям можуть призводити до зниження мотивації, збільшення плинності кадрів та погіршення фінансових показників організації. Таким чином, розробка стратегій підтримки психічного благополуччя стає не лише соціально відповідальним, але й економічно вигідним рішенням для бізнесу.

Залученість працівників є ще одним ключовим чинником, який визначає успіх компанії. Працівники, залучені у роботу, відчують глибший зв'язок із цілями організації, краще адаптуються до змін і готові докладати додаткових зусиль для досягнення результатів. Проте рівень залученості значною мірою залежить від того, наскільки цінності, норми та практики організаційної культури відповідають потребам і очікуванням співробітників.

Актуальність дослідження визначається потребою у розробці нових підходів до формування організаційної культури, яка не лише сприяє досягненню

стратегічних цілей компанії, але й забезпечує гармонійний розвиток персоналу. Особливої уваги потребує ідентифікація тих компонентів культури, які безпосередньо впливають на психічне благополуччя та залученість працівників, а також розробка інструментів їхнього впровадження у практику.

Ця тема має практичну цінність для компаній, які прагнуть стати конкурентоспроможними на ринку, підвищити ефективність роботи своїх команд і створити комфортне середовище для співробітників. Результати дослідження можуть бути використані як основа для розробки рекомендацій з удосконалення організаційної культури, спрямованої на підвищення рівня психічного благополуччя працівників і формування стійкого рівня їхньої залученості.

Отже, дослідження організаційних компонентів культури компанії як чинників психічного благополуччя та залученості працівників є своєчасним і важливим як у теоретичному, так і в практичному аспектах.

Мета роботи. Теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити організаційні компоненти культури компанії як чинники психологічного благополуччя персоналу та залученості в роботу.

Об'єкт дослідження – феномен психологічного благополуччя персоналу.

Предмет дослідження – організаційні компоненти культури компанії як чинники психічного благополуччя персоналу та залученості в роботу.

Концептуальна гіпотеза – існує зв'язок між показниками незадоволеності, низьким рівнем організаційних компонентів культури компанії та психічному благополуччі персоналу, залученості в роботу.

Емпіричні гіпотези:

1. Співробітники з високим індексом організаційної напруженості схильні демонструвати середній та вище рівні негативного впливу роботи на психологічний стан.

2. Співробітники з середнім і вище рівнем негативного впливу роботи на психологічний стан схильні демонструвати низький рівень суб'єктивного благополуччя.

3. Співробітники з високою напруженістю щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу схильні демонструвати низький рівень суб'єктивного благополуччя.

4. Співробітники з високим індексом організаційної напруженості схильні демонструвати низький ступінь вираженості трьох ключових показників залученості в роботу: енергійність, відданість, заглибленість.

5. При негативному ступені привабливості організаційної культури працівники не схильні демонструвати високі рівні залученості в роботу по трьох ключових показникам: енергійність, відданість та заглибленість.

Досягнення мети дослідження передбачало розв'язання таких **завдань**:

1. Провести аналіз теоретично-методологічних підходів для визначення сутності організаційної культури, компонентів та класифікацій. Встановити роль організаційної культури у формуванні корпоративного середовища.

2. Розглянути теоретично-методологічні концепції психічного благополуччя та залученості працівників охарактеризувавши ключові аспекти психічного благополуччя та залученості. Проаналізувати можливий взаємозв'язок із організаційною культурою.

3. Ідентифікувати організаційні компоненти культури компанії, що впливають на психічне благополуччя та залученість працівників. Визначити основні елементи, які сприяють формуванню позитивного психологічного клімату та підвищенню рівня залученості.

4. Провести емпіричне дослідження та дослідити організаційні компоненти культури компанії як чинники психічного благополуччя персоналу та залученості в роботу.

5. Проаналізувати результати дослідження та встановити наявність зв'язків між організаційними компонентами культури компанії, психічним благополуччям та рівнем залученості працівників.

6. Запропонувати практичні заходи щодо впровадження змін в організаційній культурі з метою підвищення рівня психічного благополуччя та залученості працівників.

Емпірична база дослідження. У дослідженні приймали участь співробітники центрального офісу на базі одного підприємства з доставки квітів. Кількість респондентів – 52: жінки – 34 особи, чоловіки – 19 осіб. Вікова категорія: 20-40р. – 43 респондента, 40-60р. – 9.

Методи дослідження. Для проведення емпіричного дослідження нами були обрані наступні психодіагностичні методики: «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» (Р.Л. Кан та ін.) за модифікацією Л.М.Карамушки, К.В.Терещенко; «Оцінка привабливості організаційної культури»; «Шкала негативного впливу роботи» (Д.Ватсон), адаптація С.Д.Максименка, О.М.Кокуна, Є.В.Тополова; «Утрехтська шкала залученості в роботу» В.Шауфелі та А.Беккер; «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БІБІСІ» (P.PONTIN, M.SCHWANNAUER, S.TAI, & M.KINDERMAN) адаптація Л.М. Карамушки, К.В.Терещенко, О.В.Креденцер. Дослідження взаємозв'язку між результатами методик було виконано математико-статистичним методом за коефіцієнтом кореляції Спірмена. Узагальнення результатів здійснено з використанням інтерпретаційних методів (класифікація й узагальнення емпіричних даних).

Теоретико-методологічна основа. Психологічне благополуччя особистості з акцентом на інтеграцію різних аспектів та багатокomпонентність досліджували К.Рифф, М.Селігман, С.Д.Максименко, Г.В.Ложкін. Висвітлювали компоненти організаційної культури як чинники психологічного благополуччя такі науковці як: Е.Шейн, К.Камерон, Р.Квінн, Л.М.Карамушка. Досліджували вплив організаційної культури на рівень залученості персоналу - А. Беккер та В.Шауфелі.

Теоретична значущість та наукова новизна отриманих результатів полягає у розробці програми заходів задля впровадження змін в організаційній культурі компанії з метою підвищення рівня психологічного благополуччя та залученості працівників.

Практична значущість. Запропонована та обґрунтована дослідженням програма заходів задля змін в організаційній культурі компанії, може

використовуватись в практиці роботи управляючого персоналу компаній з метою підвищення рівня психологічного благополуччя персоналу та рівня залученості в роботу.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, списку використаної літератури (61), додатків (5). Зміст роботи висвітлено на 115 сторінках основного тексту і містить 18 таблиць і 18 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОРУ УСПІШНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Сутність та основні теоретичні підходи для розкриття психологічного благополуччя

У сучасному науковому дискурсі психологічне благополуччя розглядається як важливий аспект життя людини, що впливає на її ефективність, здоров'я та соціальну взаємодію. Дослідження цього феномену є актуальним з огляду на його складність і багатовимірність, а також на значний вплив на якість життя та професійну діяльність.

Існує кілька підходів до визначення та розуміння психологічного благополуччя, кожен з яких акцентує увагу на різних аспектах цього явища. Наприклад, евдемоністичний підхід підкреслює важливість реалізації потенціалу та досягнення особистісної гармонії, тоді як гедоністичний підхід зосереджується на досягненні задоволення і уникненні страждань. Інтегративні моделі, що розглядають благополуччя як взаємодію емоційного, когнітивного та соціального компонентів, також отримали значну увагу в сучасних дослідженнях.

Актуальність дослідження психологічного благополуччя зумовлена його тісним зв'язком із різними сферами життя людини, включаючи професійну діяльність, міжособистісні стосунки та загальне здоров'я. Це підкреслює важливість комплексного підходу до аналізу цього феномену та його застосування у практиці управління персоналом.

Психологічне благополуччя (ПБ) є важливим аспектом гармонійного функціонування людини у професійній діяльності та в житті загалом. На думку К.Рифф, яка розробила концепцію психологічного благополуччя як важливого аспекту загального здоров'я людини, психологічне благополуччя є багатовимірним поняттям, що складається з шести основних складових:

1. Самоприйняття — це вміння приймати себе таким, яким є, з усіма своїми недоліками і досягненнями, а також позитивне ставлення до власного минулого.

2. Особистісний ріст — постійний процес розвитку та вдосконалення. Людина, яка прагне до самореалізації, здатна розширювати свої горизонти, відкривати нові можливості та досягати своїх цілей.

3. Автономія — здатність приймати самостійні рішення та діяти відповідно до власних переконань, а не під впливом зовнішніх чинників або тиску.

4. Контроль над навколишнім середовищем — уміння ефективно справлятися зі своїми обов'язками та відповідальністю, а також створювати сприятливе соціальне середовище.

5. Мета в житті — усвідомлення та досягнення цілей, які дають життю сенс і сприяють відчуттю задоволення.

6. Позитивні стосунки з іншими людьми — здатність підтримувати здорові, довірливі та емоційно значущі стосунки, що дозволяють людині відчувати себе частиною соціальної спільноти.

К. Рифф акцентує увагу на важливості балансу між цими складовими для досягнення високого рівня психологічного благополуччя. Це означає не лише підтримку позитивного настрою, але й ефективну взаємодію з оточенням, здатність до саморозвитку та розуміння власних потреб. З її точки зору, психологічне благополуччя не є статичним станом, а постійним процесом, який потребує активної участі людини в своєму житті та розвитку.

Інший підхід, запропонований М.Селігманом у рамках позитивної психології, базується на моделі PERMA (Positive emotions, Engagement, Relationships, Meaning, Accomplishment), яка охоплює п'ять основних аспектів психологічного благополуччя:

1. Positive emotions (Позитивні емоції). М.Селігман наголошує на важливості створення та підтримки позитивних емоцій, які сприяють загальному задоволенню життям. У контексті професійної діяльності це може проявлятися

через відчуття радості, вдячності та натхнення, які виникають завдяки успішним результатам роботи та дружнім взаєминам у колективі.

2. Engagement (Залученість). Залученість визначається як стан повного поглинання діяльністю, яка відповідає здібностям та інтересам особистості. На роботі це можна досягти шляхом постановки складних, але досяжних цілей і створення умов для самореалізації працівників.

3. Relationships (Стосунки). Якісні міжособистісні взаємодії є ключовим чинником благополуччя. Підтримка з боку колег і керівників, довіра та відкритість сприяють формуванню позитивного соціального клімату.

4. Meaning (Осмисленість). Пошук сенсу в роботі та житті є важливим аспектом благополуччя. М.Селігман вважає, що осмислена діяльність, яка відповідає цінностям і меті особистості, є джерелом задоволення та мотивації.

5. Accomplishment (Досягнення). Досягнення, визнання успіхів і усвідомлення особистого прогресу сприяють підвищенню самооцінки та впевненості в собі. У професійному середовищі це може бути реалізовано через регулярний зворотний зв'язок і можливості для розвитку.

Таким чином, модель PERMA пропонує комплексний підхід до розуміння психологічного благополуччя, акцентуючи увагу на важливості балансу між емоційним станом, соціальними зв'язками, особистісним розвитком і професійними досягненнями. Цей підхід є актуальним для створення сприятливих умов праці, що сприяють гармонійному розвитку персоналу.

Українські дослідники, зокрема С. Д. Максименко та Г. В. Ложкін, акцентують увагу на важливості індивідуально-психологічних особливостей для формування благополуччя, що є комплексним феноменом, який охоплює фізичний, емоційний та соціальний аспекти життєдіяльності особистості. У контексті корпоративної культури цей підхід набуває особливого значення, оскільки саме в межах організаційної культури працівники взаємодіють з соціальним середовищем, яке впливає на їх психічний стан і рівень залученості до роботи. Основні складові психологічного благополуччя за С.Д.Максименком і Г.В.Ложкіним:

1. Фізичний аспект. Психологічне благополуччя не можна розглядати без врахування фізичного здоров'я, адже стан організму прямо впливає на психічний стан людини. С. Д.Максименко і Г.В.Ложкін підкреслюють, що погіршення здоров'я, хронічні хвороби або відсутність фізичної активності можуть значно знижувати психологічне благополуччя. Здоровий спосіб життя, регулярна фізична активність і турбота про своє тіло допомагають зберігати психічну рівновагу та полегшують адаптацію до стресових ситуацій.

2. Емоційний аспект. Важливим компонентом психологічного благополуччя є емоційний стан, який охоплює здатність людини керувати своїми емоціями, підтримувати позитивний настрій і зберігати психічну стабільність. Дослідники наголошують на тому, що люди, які володіють високою емоційною стійкістю та здатністю до саморегуляції, здатні ефективно справлятися зі стресом і підтримувати високий рівень благополуччя. Позитивний емоційний фон допомагає зберігати впевненість і гармонію у стосунках з оточенням.

3. Соціальний аспект. Соціальні зв'язки відіграють значну роль у підтримці психологічного благополуччя. За словами С.Д.Максименка і Г.В.Ложкіна, люди, які мають підтримку в родині, серед друзів чи колег, переживають менше стресу і відчують себе більш захищеними. Взаємодія з іншими людьми дозволяє формувати відчуття приналежності до соціальної групи, що сприяє підвищенню самопочуття та впевненості в собі. Вони зазначають, що важливим є не лише наявність соціальних зв'язків, а й їх якість — здатність людини підтримувати позитивні взаємини, які забезпечують емоційну підтримку.

4. Індивідуальні психологічні особливості. Психологічне благополуччя також залежить від індивідуальних рис особистості, таких як рівень стресостійкості, здатність до саморегуляції та емоційної гнучкості. Люди з високим рівнем психологічної адаптивності здатні швидше справлятися з негативними ситуаціями, підтримувати стабільність емоцій і зберігати позитивне сприйняття навколишнього світу.

5. Динамічний характер благополуччя. С.Д.Максименко і Г.В.Ложкін підкреслюють, що психологічне благополуччя не є сталим станом, а процесом,

який може змінюватися залежно від зовнішніх обставин і внутрішнього розвитку людини. Вони акцентують на важливості постійної роботи над собою, розвитку особистих ресурсів і адаптації до змін, що відбуваються в житті.

На основі аналізу можна стверджувати, що благополуччя працівників неможливо досягти лише через матеріальні стимули чи зовнішні умови. Воно залежить від інтеграції трьох ключових аспектів: фізичного, емоційного та соціального. У контексті організаційної культури компанії ці компоненти проявляються через фізичну безпеку на робочому місці, емоційну підтримку з боку керівництва та колег, а також соціальні зв'язки, що дозволяють працівникам відчувати свою значущість і приналежність до колективу.

Важливим аспектом є соціально-психологічний компонент благополуччя, що інтегрує взаємодію особистості із соціальним середовищем. Як зазначають українські дослідники, соціальний контекст відіграє критичну роль у формуванні психологічного благополуччя. Зокрема, підтримка з боку близького оточення, професійна реалізація та емоційний інтелект є основними факторами, що забезпечують гармонію між внутрішніми прагненнями та зовнішніми обставинами.

Благополуччя є не лише станом, але й процесом постійної активності, що забезпечує розвиток та вдосконалення особистості. Як зазначає Л. В. Куліков, людина не лише переживає стан благополуччя, але й здатна до його рефлексії. Цей підхід підкреслює важливість усвідомлення власного емоційного та психологічного стану, що дозволяє активно керувати власним життям і досягати гармонії.

Узагальнюючи, сутність психологічного благополуччя полягає у здатності особистості ефективно адаптуватися до життєвих і професійних викликів, підтримуючи внутрішню гармонію та соціальну ефективність. Це динамічний процес, у якому активність особистості стає основою її гармонійного розвитку. Воно відображає здатність людини ефективно адаптуватися до змін, зберігаючи баланс між внутрішнім світом і зовнішнім середовищем. Цей процес вимагає

постійної уваги до власного психологічного стану та соціального контексту, що робить благополуччя не лише особистим, але й соціально значущим явищем.

1.2. Психологічне благополуччя в робочому середовищі: основні компоненти (емоційний, соціальний, професійний)

Робоче середовище є важливим простором, де формується та підтримується психологічне благополуччя особистості. У сучасній науковій літературі все більше уваги приділяється дослідженню цього феномену, оскільки благополуччя працівників безпосередньо впливає на їх продуктивність, рівень залученості та загальну ефективність організації. Науковці, зокрема К.Рифф, П.Варр і К.Камерон, акцентують на багатокомпонентній природі психологічного благополуччя, що включає емоційний, соціальний і професійний аспекти.

Пітер Варр, один із провідних дослідників у галузі психології праці, зробив значний внесок у розуміння психологічного благополуччя персоналу через розробку своїх концепцій і моделей, що підкреслюють вплив робочого середовища на емоційний і професійний стан працівників. Його основна ідея полягає в тому, що психологічне благополуччя персоналу залежить від дотримання балансу між робочими вимогами, ресурсами та умовами праці, що забезпечують оптимальні можливості для розвитку та продуктивності.

Однією з ключових ідей П.Варра є його "вітамінна модель" (Vitamin Model), яка порівнює вплив факторів робочого середовища на благополуччя працівників з впливом вітамінів на організм людини. Згідно з цією моделлю, певні аспекти роботи є необхідними для підтримання здоров'я та благополуччя, але їхній надлишок може бути шкідливим. Він поділив ці фактори на дві групи:

1. Фактори з односпрямованою дією (наприклад, фізичні умови праці): їхній вплив на благополуччя є позитивним незалежно від кількості.
2. Фактори з обмеженою дією (наприклад, автономія, соціальна підтримка, рівень контролю): вони є корисними лише до певного рівня, після якого їхній вплив може стати негативним.

Цей підхід допомагає зрозуміти, чому однакові робочі умови можуть мати різний вплив на різних працівників залежно від їхніх індивідуальних потреб і особливостей.

П.Варр вважав, що психологічне благополуччя працівників має три ключові аспекти, які мають взаємодоповнюючий характер:

1. Емоційний стан. П.Варр наголошував на важливості створення умов, які сприяють позитивному емоційному налаштуванню працівників. За його думкою, задоволеність роботою, почуття стабільності та мотивація є основою гармонійного функціонування.

2. Соціальна підтримка. Він підкреслював, що взаємодія з колегами та підтримка керівництва мають значний вплив на благополуччя. Довіра, визнання та позитивні стосунки формують сприятливий соціальний клімат.

3. Професійна реалізація. За його концепцією, працівники досягають більшого задоволення, якщо мають можливість використовувати свої навички, розвиватися професійно та отримувати визнання за свою роботу.

Психологічне благополуччя працівників є багатовимірним феноменом, який включає кілька ключових компонентів, що відображають різні аспекти їхнього емоційного, соціального та професійного функціонування. Ці компоненти визначені у роботах багатьох відомих учених, які наголошують на важливості інтеграції внутрішніх і зовнішніх факторів у забезпеченні гармонійного стану працівників.

Емоційне благополуччя, на думку К. Рифф, охоплює здатність працівника підтримувати позитивний емоційний стан, зберігати оптимізм і почуття задоволення від життя. У своїй концепції психологічного благополуччя вона визначає емоційний комфорт як результат збалансованого поєднання позитивних переживань, самоприйняття та внутрішньої гармонії.

М. Селігман у рамках позитивної психології акцентує увагу на ролі позитивних емоцій, таких як вдячність, радість і натхнення, які сприяють підвищенню продуктивності працівників. Позитивний емоційний фон на роботі, за його словами, зменшує рівень стресу та сприяє професійному розвитку.

Соціальний аспект психологічного благополуччя охоплює якість взаємин працівників із колегами, керівництвом та іншими учасниками професійного середовища. Дослідження К. Камерона вказують на те, що доброзичливі взаємини, підтримка та довіра формують позитивний соціальний клімат у колективі. Соціальні зв'язки виступають важливим джерелом енергії та мотивації для працівників.

Водночас український дослідник Н. В. Чепелева наголошує на ролі емоційного інтелекту у формуванні ефективних стосунків у колективі. Вона стверджує, що працівники з високим рівнем емоційного інтелекту здатні краще адаптуватися до змін, регулювати власні емоції та підтримувати продуктивну атмосферу в команді.

Професійне благополуччя пов'язане із задоволеністю від роботи, реалізацією власного потенціалу та усвідомленням значущості виконуваних завдань. Д. Гакман і Г. Олдхем у своїй моделі проектування роботи наголошують, що професійне благополуччя досягається завдяки відповідності між вимогами роботи, компетенціями працівника та можливостями для професійного розвитку.

Українські вчені, такі як Т. М. Василенко, зазначають, що працівники, які мають змогу брати участь у прийнятті рішень, отримують зворотний зв'язок і мають чітко окреслені перспективи кар'єрного росту, демонструють вищий рівень професійного благополуччя.

Емоційний, соціальний і професійний компоненти психологічного благополуччя є взаємопов'язаними та взаємодоповнюючими. Забезпечення гармонії між цими аспектами дозволяє працівникам ефективно виконувати свої обов'язки, підтримувати емоційну рівновагу та будувати якісні стосунки. Вивчення і впровадження наукових підходів до підтримання психологічного благополуччя в організаціях сприяє не лише покращенню добробуту персоналу, а й зростанню загальної ефективності діяльності компаній.

1.3. Чинники, що впливають на психологічне благополуччя у професійній діяльності

Психологічне благополуччя у професійній діяльності є інтегральною характеристикою, яка відображає здатність працівника ефективно виконувати свої обов'язки, зберігати внутрішню гармонію та задоволення від роботи. У науковій літературі визначено кілька ключових груп чинників, які впливають на цей аспект, зокрема організаційні, індивідуальні та зовнішні.

Організаційні чинники є фундаментальною основою для забезпечення психологічного благополуччя працівників. Вони визначають умови, в яких здійснюється професійна діяльність, і створюють середовище, що впливає як на мотивацію, так і на загальну задоволеність працею.

Згідно з Е. Шейном, організаційна культура є сукупністю цінностей, норм, переконань і практик, які сприяють формуванню ідентичності компанії та визначають поведінкові моделі співробітників. Відкрита, підтримуюча культура сприяє довірі, взаєморозумінню та формуванню психологічного комфорту. Наприклад, наявність прозорих комунікацій між працівниками та керівництвом сприяє зниженню рівня стресу та покращенню міжособистісних стосунків.

Організації, що активно підтримують інновації та автономію працівників, забезпечують середовище, де особистість відчуває себе значущою, що позитивно впливає на її благополуччя.

Складові організаційних чинників:

1. Робоче навантаження та його регулювання. Баланс між робочим і особистим життям є важливим чинником, який впливає на емоційний стан співробітників. Надмірне навантаження, яке часто супроводжується високими вимогами до ефективності, може призвести до професійного вигорання.

Дослідження М. Маслач, яка розробила концепцію професійного вигорання, свідчать про те, що надмірна напруга, відсутність підтримки та недооцінка зусиль працівників негативно позначаються на їхньому благополуччі. Тому створення гнучких графіків роботи, можливостей для відпочинку та програм підтримки

стресостійкості є важливими умовами для підтримки емоційної стабільності працівників.

2. Професійний розвиток і можливості кар'єрного зростання. Дослідження Г. Олдхема та Д. Гакмана підтверджують, що працівники відчують більшу задоволеність, коли їм надається можливість для професійного розвитку. Організації, які інвестують у навчання та підвищення кваліфікації співробітників, створюють відчуття особистої значущості, що сприяє підвищенню мотивації.

Кар'єрне зростання також є важливим чинником. Якщо працівники бачать перспективи розвитку в межах організації, це сприяє зростанню їхньої лояльності та відчуттю психологічної стабільності.

3. Підтримка з боку керівництва. Підтримка керівництва є ключовим фактором, який формує відчуття впевненості та безпеки працівників. Дослідження Р. Квінна вказують на те, що стиль управління значно впливає на рівень задоволеності персоналу. Лідерство, засноване на довірі, взаємоповазі та орієнтації на потреби працівників, сприяє гармонізації робочих процесів і створенню позитивного психологічного клімату.

4. Соціальна підтримка та командна взаємодія. Соціальна підтримка з боку колег і командна взаємодія також відіграють важливу роль у формуванні психологічного благополуччя. Як зазначає К. Камерон у своїх дослідженнях позитивних організацій, наявність доброзичливих і довірливих стосунків у команді сприяє підвищенню рівня задоволеності працівників. Створення можливостей для співпраці, спільного вирішення завдань і командного духу сприяє формуванню психологічної стійкості персоналу.

Синергія між різними організаційними чинниками є запорукою гармонійного розвитку персоналу. Наприклад, навіть сприятливі умови праці не дадуть бажаного результату без підтримки керівництва чи можливостей для кар'єрного розвитку. Тому важливо враховувати всі аспекти робочого середовища для забезпечення психологічного благополуччя працівників.

Індивідуальні чинники є ключовим елементом у формуванні психологічного благополуччя працівників, оскільки вони відображають особистісні риси, когнітивні установки, рівень мотивації та стійкість до стресу. Ці чинники обумовлюють здатність людини адаптуватися до викликів професійного середовища, зберігаючи внутрішню рівновагу та продуктивність.

Індивідуальні чинники характеризуються наступними складовими:

- **Особистісні риси та їхній вплив.** Риси особистості, такі як екстраверсія, відкритість до нового досвіду, доброзичливість і нейротизм, мають значний вплив на суб'єктивне благополуччя. Згідно з дослідженнями К.Хеллвелла, екстраверти частіше виявляють позитивний емоційний стан, оскільки їхня соціальна активність сприяє формуванню якісних міжособистісних стосунків. Водночас низький рівень нейротизму асоціюється з меншою схильністю до тривожності та депресії.

- **Рівень стресостійкості.** Здатність особистості справлятися зі стресовими ситуаціями є важливим фактором, що впливає на її психологічне благополуччя. М. Фрідман і Р. Розенман у своїх дослідженнях типів поведінки встановили, що особи з типом А, які є схильними до високого рівня конкурентності та напруженості, частіше стикаються зі стресом і професійним вигоранням. У протилежність цьому, особи з типом В, які демонструють більшу гнучкість і спокій, мають вищий рівень благополуччя.

Розвиток технік саморегуляції, таких як медитація, техніки усвідомленості або когнітивна реструктуризація, сприяє зміцненню стресостійкості, що є важливим для професійного середовища.

- **Самооцінка та суб'єктивне сприйняття успіху.** Рівень самооцінки значною мірою визначає сприйняття людиною своєї професійної значущості. Дослідження Р. Бьорнса показують, що працівники з високою самооцінкою краще справляються з професійними викликами, демонструючи більшу впевненість і відкритість до змін.

Суб'єктивне відчуття успіху, тобто оцінка своїх досягнень відповідно до власних критеріїв, також сприяє підвищенню психологічного благополуччя. Якщо

працівник вважає свою діяльність значущою, це стимулює його мотивацію та задоволеність.

- Емоційний інтелект. Емоційний інтелект (EQ), описаний Д.Гоулманом, є однією з ключових характеристик, що впливають на здатність працівників регулювати свої емоції, розуміти почуття інших і ефективно будувати міжособистісні взаємодії. Люди з високим рівнем EQ краще адаптуються до змін, знижують ризик конфліктів і створюють сприятливу атмосферу в колективі.

- Мотивація та внутрішній драйв. Теорія самовизначення Р. Райана та Е. Дісі підкреслює важливість внутрішньої мотивації для досягнення благополуччя. Внутрішньо мотивовані працівники отримують задоволення від самого процесу діяльності, що сприяє їхній емоційній стабільності. Крім того, автономність, компетентність і належність до колективу, як зазначають Р.Райан і Е.Дісі, є основними психологічними потребами, які впливають на рівень мотивації та задоволення життям.

- Когнітивні установки та оптимізм. Когнітивні установки, зокрема стиль мислення та рівень оптимізму, також є важливими складовими індивідуального благополуччя. Дослідження М. Селігмана демонструють, що оптимістичний стиль пояснення подій дозволяє людям легше долати труднощі та знижує ризик депресивних станів.

- Навички тайм-менеджменту. Здатність ефективно планувати та розподіляти час дозволяє уникати перевантаження та зберігати баланс між роботою та особистим життям. Працівники, які володіють навичками тайм-менеджменту, рідше стикаються з перевтомою та емоційним вигоранням, що позитивно впливає на їхнє благополуччя.

Індивідуальні чинники не існують ізольовано, а формують комплексну систему, яка визначає здатність особистості адаптуватися до умов професійної діяльності. Розвиток особистісних якостей, мотивації та емоційного інтелекту може стати основою для підвищення психологічного благополуччя та професійної ефективності.

Зовнішні чинники, тобто ті, що перебувають поза безпосереднім контролем працівника чи організації, відіграють значну роль у формуванні психологічного благополуччя. Вони охоплюють економічне, соціальне, політичне та екологічне середовище, у якому здійснюється професійна діяльність. Умови, які створює суспільство, і макроекономічні тенденції безпосередньо впливають на рівень стресу, мотивацію та здатність до самореалізації працівників.

Економічна ситуація є одним із найважливіших зовнішніх чинників, що впливають на психологічне благополуччя. Згідно з дослідженнями Б. Ткача, рівень зайнятості, інфляція, рівень доходів і доступність робочих місць створюють базові передумови для професійного задоволення. У стабільних економічних умовах працівники відчують більшу безпеку, що сприяє зниженню тривожності та підвищенню задоволення від роботи. Натомість економічна нестабільність, наприклад, під час криз або високого рівня безробіття, може призводити до підвищення стресу та невпевненості у майбутньому.

Соціальне середовище, у якому функціонує працівник, також суттєво впливає на його благополуччя. Наприклад, доступ до якісної освіти, медичних послуг і соціальних гарантій створює базові умови для гармонійного розвитку особистості. У країнах із розвиненою системою соціального захисту працівники зазвичай мають вищий рівень задоволення професійною діяльністю, оскільки відчують підтримку у разі труднощів.

Дослідження Е. Дюркгайма показують, що соціальна ізоляція або недостатня підтримка з боку громади чи суспільства може спричинити негативний вплив на емоційний стан і професійну ефективність працівників.

Політичні умови є важливим фактором, який визначає як короткострокову, так і довгострокову перспективу благополуччя працівників. Політична стабільність сприяє передбачуваності та створенню сприятливого бізнес-клімату, що полегшує планування кар'єрного розвитку та професійного зростання. Навпаки, політичні кризи, конфлікти чи нестабільність можуть спричинити стрес, невпевненість у завтрашньому дні та навіть емоційне вигорання.

Згідно з дослідженнями Р. Інглехарта, країни із високим рівнем демократизації та соціальної справедливості демонструють кращі показники загального психологічного благополуччя населення.

Технологічні зміни також впливають на професійне благополуччя працівників. З одного боку, автоматизація та впровадження інновацій можуть полегшувати виконання робочих завдань, створюючи можливості для професійного розвитку. З іншого боку, такі зміни іноді супроводжуються страхом втратити роботу або необхідністю адаптуватися до нових умов. Дослідження А. Фрей та М. Осборна свідчать, що працівники, які відчувають ризик автоматизації своїх професій, мають підвищений рівень тривожності та стресу.

Екологічні чинники, такі як стан довкілля, рівень забруднення та якість життя в регіоні, також мають значення. Працівники, які працюють у регіонах із несприятливою екологічною ситуацією, часто стикаються з підвищеним ризиком для здоров'я, що може знижувати загальне психологічне благополуччя. Дослідження В. Бронфенбреннера підкреслюють, що екологічна безпека є важливим компонентом гармонійного розвитку особистості.

Глобалізація створює нові можливості для професійного розвитку, але також може бути джерелом стресу. Працівники в багатонаціональних компаніях стикаються з викликами міжкультурної взаємодії, що може спричиняти як збагачення професійного досвіду, так і виникнення конфліктів. Дослідження Г.Хофстеде показують, що різниця в культурних цінностях може впливати на рівень задоволеності працівників, особливо в умовах багатонаціональних організацій.

Зовнішні чинники, хоча і не піддаються безпосередньому впливу працівника чи організації, визначають загальні рамкові умови, в яких здійснюється професійна діяльність. Їхній вплив може бути як прямим, наприклад, через економічну нестабільність, так і опосередкованим, наприклад, через соціальну підтримку або екологічну безпеку.

Висновки до першого розділу

Психологічне благополуччя – це складний і багатовимірний феномен, що визначає здатність людини адаптуватися до життєвих і професійних викликів, зберігаючи внутрішню гармонію та соціальну ефективність. У сучасному науковому дискурсі це поняття розглядається як центральний аспект людського функціонування, що впливає на якість життя, здоров'я, професійну діяльність та міжособистісні стосунки.

Дослідження психологічного благополуччя базуються на різних теоретичних підходах, кожен з яких акцентує увагу на певних аспектах цього явища. Евдемоністичний підхід підкреслює важливість реалізації потенціалу та досягнення гармонії, тоді як гедоністичний – спрямований на задоволення та уникнення страждань. Інтегративні моделі, такі як концепція К. Рифф, виділяють шість ключових складових благополуччя: самоприйняття, особистісний ріст, автономію, контроль над середовищем, мету в житті та позитивні стосунки з іншими. Ці компоненти визначають гармонійний розвиток людини та її здатність досягати балансу між внутрішніми прагненнями й зовнішніми обставинами.

Позитивна психологія, представлена М. Селігманом, пропонує модель PERMA, яка охоплює п'ять основних аспектів: позитивні емоції, залученість, стосунки, осмисленість та досягнення. Ця модель акцентує увагу на взаємозв'язку між емоційним станом, соціальними зв'язками, особистісним розвитком і професійними досягненнями, підкреслюючи динамічний характер благополуччя як процесу.

Українські дослідники, такі як С. Д. Максименко, Г. В. Ложкін та інші, наголошують на важливості врахування фізичного, емоційного та соціального аспектів у формуванні благополуччя. Вони підкреслюють, що благополуччя залежить не лише від зовнішніх умов, але й від індивідуальних психологічних особливостей, таких як стресостійкість, емоційна гнучкість і здатність до саморегуляції. У контексті професійної діяльності фізична безпека, емоційна

підтримка та соціальні зв'язки відіграють ключову роль у забезпеченні гармонійного функціонування персоналу.

Дослідження Г. Хофстеде доводять, що культура організації та рівень підтримки впливають на довіру працівників до керівництва, сприяючи їх мотивації та зниженню плинності кадрів. Водночас роботи К. Камерона та Р.Куїнна демонструють, що гнучкі організаційні культури, орієнтовані на співпрацю та інновації, сприяють підвищенню ефективності роботи.

Психологічне благополуччя є не лише станом, але й процесом, що вимагає активної участі особистості у власному житті. Воно відображає здатність людини зберігати баланс між внутрішнім світом і соціальним середовищем, адаптуючись до змін і викликів. Гармонійне благополуччя передбачає інтеграцію фізичного, емоційного та соціального аспектів, а також усвідомлення цінностей і цілей, що мотивують особистість до саморозвитку та самореалізації.

Психологічне благополуччя працівників є ключовим фактором, що визначає успішність як окремих осіб, так і організацій загалом. Його багатовимірна структура охоплює три основні аспекти: емоційний, соціальний і професійний. Емоційний компонент передбачає підтримання позитивного настрою, зниження стресу та формування оптимістичного ставлення до роботи. Соціальний аспект відображає якість взаємин у колективі, рівень довіри та взаємопідтримки, які є основою продуктивної співпраці. Професійне благополуччя пов'язане із задоволеністю роботою, можливістю реалізувати власний потенціал і відчуттям значущості своєї діяльності.

Дослідження провідних учених, таких як Пітер Варр, К. Рифф, К. Камерон, М. Селігман та українські науковці, підкреслюють важливість збалансованого підходу до формування психологічного благополуччя. Вони наголошують на значенні гармонійної інтеграції внутрішніх ресурсів працівників із зовнішніми умовами, такими як підтримка керівництва, можливості для професійного розвитку та позитивний соціальний клімат.

Психологічне благополуччя у професійній діяльності є багатогранною категорією, яка формується під впливом трьох ключових груп чинників:

організаційних, індивідуальних та зовнішніх. Організаційні аспекти, такі як сприятлива культура, ефективне управління, професійний розвиток і підтримка команди, створюють базу для комфортної роботи та зменшують рівень стресу. Водночас індивідуальні характеристики – риси особистості, рівень стресостійкості, мотивація та емоційний інтелект – визначають здатність адаптуватися до професійних викликів і підтримувати внутрішню рівновагу.

Зовнішні фактори, такі як економічна стабільність, соціальні гарантії, екологічні умови та політичний клімат, створюють рамкове середовище, яке впливає на загальне відчуття безпеки та можливості самореалізації. Гармонійна взаємодія цих чинників забезпечує оптимальні умови для професійного зростання, зниження ризику емоційного вигорання та підвищення якості життя працівників. Таким чином, психологічне благополуччя є результатом комплексного впливу середовища та особистісних ресурсів, а його підтримка вимагає системного підходу на рівні організацій, суспільства та окремої особистості.

Отже, у сучасних умовах психологічне благополуччя слід розглядати як пріоритетну мету в контексті управління персоналом і розвитку організаційної культури. Забезпечення підтримки, довіри, якісних соціальних зв'язків та можливостей для самореалізації сприяє не лише особистісному розвитку працівників, але й успіху організації загалом.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА КОМПАНІЇ ТА ЇЇ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК З ПСИХОЛОГІЧНИМ БЛАГОПОЛУЧЧЯМ ПЕРСОНАЛУ І РІВНЕМ ЗАЛУЧЕНОСТІ В РОБОТУ

2.1. Визначення, компоненти та класифікація організаційної культури в контексті психологічного благополуччя працівників

Організаційна культура є ключовим елементом, що впливає на психологічне благополуччя працівників. Її визначають як сукупність цінностей, норм, переконань, традицій, ритуалів і поведінкових моделей, які формують загальну атмосферу в організації. Як зазначає Е. Шейн, організаційна культура виконує роль невидимого фундаменту, на якому базується поведінка співробітників і загальний клімат у колективі.

Е. Шейн визначає організаційну культуру як систему спільних основних припущень, які виробляються, засвоюються та передаються в організації для вирішення внутрішніх і зовнішніх викликів. Згідно з Дж. Котрером, культура організації — це набір поведінкових патернів, які визначають, як працівники взаємодіють один з одним, приймають рішення та виконують свої обов'язки.

У контексті благополуччя працівників організаційна культура виступає потужним інструментом для створення підтримуючого середовища, сприяє зменшенню стресу, підвищенню мотивації та загальної задоволеності роботою.

Організаційна культура складається з кількох ключових компонентів, які безпосередньо впливають на благополуччя працівників:

- Цінності та переконання. Відображають основні принципи, які організація вважає важливими (наприклад, підтримка балансу між роботою та життям, інклюзивність, етичність).
- Норми та правила. Визначають поведінку працівників і регулюють взаємодію між колегами та керівництвом.

- Традиції та ритуали. Включають заходи, які сприяють формуванню позитивної атмосфери, наприклад, святкування досягнень або командні заходи.
- Комунікаційні моделі. Відображають, як інформація циркулює в організації, наскільки відкритою є комунікація між різними рівнями працівників.
- Лідерство. Стиль управління впливає на рівень довіри та мотивації працівників.

Існує кілька підходів до класифікації організаційної культури, кожен з яких підкреслює різні аспекти впливу на благополуччя працівників.

Класифікація за К. Камероном і Р. Квінном (Модель конкурентних цінностей):

- Культура клану. Сприяє дружній атмосфері, підтримці та взаємодопомозі. Вона найбільш позитивно впливає на благополуччя, оскільки створює почуття приналежності. Орієнтується на внутрішню інтеграцію та гнучкість. Характеризується підтримкою, взаємною довірою, турботою про працівників і акцентом на розвиток людських ресурсів. Організації з такою культурою часто функціонують як великі родини, де керівники виконують роль наставників чи кураторів.
- Культура адхократії. Заохочує інновації та креативність, що сприяє самореалізації працівників. Орієнтована на зовнішнє середовище та гнучкість. Головний акцент робиться на інноваціях, творчості та адаптивності до змін. Організації з цією культурою заохочують ризик, експерименти та створення нових продуктів або послуг.
- Культура ієрархії. Орієнтована на стабільність і чіткі правила, що забезпечує безпеку, але може обмежувати творчість. Орієнтована на внутрішню інтеграцію та стабільність. Характеризується суворою структурою, визначеними процедурами та контролем. Організації з ієрархічною культурою фокусуються на ефективності процесів і мінімізації ризиків.
- Культура ринку. Фокусується на результатах і конкурентоспроможності, що може бути стресогенним фактором для працівників. Орієнтована на зовнішнє середовище та стабільність. Головними цінностями є

досягнення цілей, конкурентоспроможність і результативність. Організації цього типу зосереджені на продуктивності, прибутковості та завоюванні ринкових позицій.

Класифікація за Е. Шейном:

- Артефакти. Зовнішні прояви культури (офісний простір, дрес-код).
- Заявлені цінності. Офіційні принципи організації (місія, візія).
- Припущення, що приймаються за замовчуванням. Глибокі переконання, які формують поведінку працівників.

Поділ за рівнем сприяння благополуччю:

- Підтримуюча культура. Орієнтована на потреби працівників, їхній розвиток і психологічний комфорт.
- Нейтральна культура. Фокусується на дотриманні норм, не створюючи додаткових умов для благополуччя.
- Токсична культура. Виникає в умовах конфліктів, нерівності та високого рівня стресу.

Український дослідник, С. Г. Калінін, запропонував у своїх дослідженнях класифікацію організаційної культури, яка базується на аналізі цінностей, поведінкових норм і соціально-психологічних характеристик організації. Ця класифікація відображає багатовимірний підхід до розуміння впливу культури на діяльність працівників і загальний рівень їхнього психологічного благополуччя.

Класифікація організаційної культури за С. Г. Калініним:

1. Ціннісна основа організаційної культури. За ціннісною основою С.Г.Калінін виокремлює три основні типи організаційної культури:

- Культура стабільності та безпеки. Орієнтована на дотримання традицій, суворе виконання правил і забезпечення стабільності. У такій культурі працівники відчують безпеку, але може виникати опір змінам.
- Культура розвитку та інновацій. Основним пріоритетом є постійне вдосконалення, підтримка творчих ідей і готовність до змін. Така культура сприяє самореалізації працівників і їхньому професійному зростанню.

– Культура результатів. Зосереджується на досягненні конкретних цілей і високій продуктивності. Вона може стимулювати мотивацію, але водночас створювати ризики для емоційного вигорання через високі вимоги.

2. Соціально-психологічний аспект. Згідно з С.Г.Калініним, культура організації також поділяється залежно від характеру міжособистісних стосунків і психологічного клімату:

– Підтримуюча культура. Сприятливе середовище з акцентом на взаємодопомогу, довіру та підтримку. Така культура позитивно впливає на психологічне благополуччя, знижує рівень стресу та сприяє командній роботі.

– Конкурентна культура. Зосереджується на суперництві між працівниками. Це може підвищувати продуктивність, але створює ризики для зростання конфліктів і психологічної напруги.

– Нейтральна культура. Характеризується відсутністю яскраво виражених соціально-психологічних норм, що може знижувати мотивацію працівників і їхню залученість.

3. Організаційно-структурний підхід. С.Г.Калінін також враховує особливості структури організації та стилю управління:

– Бюрократична культура. Визначається суворою ієрархією, формальними процедурами та чітко окресленими обов'язками. Така культура створює відчуття порядку, але може обмежувати ініціативу.

– Адаптивна культура. Сприяє швидкому реагуванню на зміни, заохочує гнучкість і адаптацію до зовнішніх умов.

– Індивідуалістична культура. Надає працівникам значну автономію, що сприяє їхньому особистісному зростанню, але водночас може призводити до браку координації.

С. Г. Калінін підкреслює, що організаційна культура є інтегральним чинником, який визначає рівень залученості, мотивації та психологічного комфорту працівників. Підтримуючі типи культури сприяють формуванню довіри та задоволення, тоді як культури з акцентом на суперництво або жорсткі правила можуть створювати ризики для емоційного вигорання.

Таким чином, класифікація С.Г.Калініна дозволяє глибше зрозуміти багатогранність організаційної культури та її вплив на різні аспекти діяльності працівників, включаючи їхнє психологічне благополуччя. Вибір оптимального типу культури є ключовим завданням для керівництва, яке прагне досягти балансу між продуктивністю та задоволеністю персоналу.

2.2. Поняття залученості в роботу та її чинники

Залученість у роботу є однією з ключових складових ефективного функціонування сучасних організацій, що безпосередньо впливає на продуктивність праці, рівень задоволеності персоналу та загальну атмосферу в колективі. Це поняття, яке активно досліджується у психології праці та організаційній психології, має багатоаспектний характер і тісно пов'язане з мотивацією, організаційною поведінкою та психологічним благополуччям працівників.

Арнольд Б. Баккер та Вілмар Б. Шауфелі є провідними дослідниками у галузі психології праці, які внесли значний внесок у розуміння феномену залученості персоналу. Їхні дослідження стали основою для багатьох сучасних теорій та практик управління персоналом, зокрема у контексті підвищення мотивації та ефективності працівників.

У своїх роботах дослідники визначають залученість у роботу (work engagement) як позитивний і наповнений енергією психічний стан, який характеризується:

- Енергійністю (vigor): Відображає високий рівень енергії працівника, готовність докладати зусиль та здатність долати труднощі.
- Відданістю (dedication): Означає сильне відчуття значущості роботи, ентузіазм, гордість за свою діяльність.
- Зануренням (absorption): Проявляється у повному захопленні роботою, коли працівник настільки сфокусований на завданні, що втрачає відчуття часу.

В.Шауфелі та А.Баккер зазначають, що залученість є не стільки постійною рисою особистості, скільки динамічним станом, який може змінюватися залежно від умов роботи та впливу чинників середовища.

Одним із ключових внесків В.Шауфелі та А.Баккер у дослідження залученості є розробка моделі "Вимоги до роботи — ресурси" (Job Demands-Resources, JD-R). Ця модель пояснює, як різні аспекти робочого середовища впливають на залученість працівників:

1. Вимоги до роботи (job demands): Це аспекти роботи, які потребують значних фізичних, емоційних або когнітивних зусиль. Прикладом таких вимог можуть бути високий робочий навантаження, дедлайни або складні завдання. Високий рівень вимог без відповідної підтримки може призводити до стресу та професійного вигорання.

2. Ресурси роботи (job resources): Це аспекти роботи, які сприяють досягненню цілей, зменшують вимоги та стимулюють особистісний розвиток. До ресурсів можна віднести підтримку з боку керівництва, можливості навчання, автономію та позитивну організаційну культуру.

Модель JD-R показує, що саме баланс між вимогами та ресурсами визначає рівень залученості працівника. Якщо ресурси перевищують вимоги, працівники демонструють вищий рівень енергійності, мотивації та ефективності.

В.Шауфелі та А.Баккер підкреслюють, що залученість позитивно корелює з низкою організаційних показників, таких як продуктивність, якість виконання завдань, рівень задоволеності роботою та зниження плинності кадрів. Залучені працівники більше схильні до ініціативної поведінки, демонструють творчий підхід і високий рівень адаптивності.

В.Шауфелі та А.Баккер наголошують на важливості створення умов, які сприяють залученості. Вони рекомендують організаціям:

- Інвестувати в розвиток ресурсів роботи, таких як програми навчання, зворотний зв'язок, підтримка лідерства.
- Забезпечувати баланс між вимогами та ресурсами, щоб уникнути надмірного стресу.

- Заохочувати культуру довіри, співпраці та відкритого спілкування.

Роботи В.Шауфелі та А.Баккер вказують на те, що залученість у роботу є ключовим елементом психологічного благополуччя працівників і ефективного функціонування організації.

С.Д. Максименко розглядає залученість як процес, у якому особистість повністю інтегрується у професійну діяльність, демонструючи гармонійний баланс між емоційним, інтелектуальним і мотиваційним компонентами. Він підкреслює, що висока залученість можлива лише за умов позитивного психологічного благополуччя працівника.

На думку вченого, мотивація є ключовим механізмом залученості. С.Д.Максименко акцентує увагу на важливості індивідуального підходу до працівників, оскільки різні особистості мають різні джерела мотивації – від матеріальних стимулів до можливостей професійного розвитку.

Когнітивна складова залученості включає глибоке розуміння своєї ролі у професійній діяльності, усвідомлення цілей і завдань організації. Працівники, які мають високу когнітивну залученість, демонструють креативність, ініціативність і готовність до інновацій.

Згідно з поглядами С.Д.Максименка, емоційна складова залученості є не менш важливою. Позитивний емоційний клімат у колективі сприяє зниженню рівня стресу та професійного вигорання, що, у свою чергу, підвищує залученість.

Рівень залученості персоналу безпосередньо залежить від можливості реалізовувати свій потенціал і досягати професійних цілей. Працівники, які відчують підтримку у своєму професійному розвитку, виявляють більшу відданість організації.

Залученість у роботу формується під впливом комплексу чинників, які можна умовно поділити на індивідуальні, організаційні та зовнішні.

Індивідуальні чинники:

– Мотивація. Високий рівень внутрішньої мотивації сприяє більшій залученості. Працівники, які відчують зв'язок між власними цілями та цілями організації, частіше демонструють активну участь у робочих процесах.

– Особистісні характеристики. Емоційний інтелект, стресостійкість і проактивність допомагають працівнику долати виклики та підтримувати високу залученість.

– Осмисленість роботи. Працівники, які бачать сенс у своїй діяльності, проявляють більшу відданість та ентузіазм.

Організаційні чинники:

– Підтримка керівництва. Як зазначає К.Камерон, лідерство, яке орієнтується на підтримку, позитивно впливає на залученість працівників.

– Можливості розвитку. Працівники, які мають доступ до навчання, кар'єрного зростання та нових викликів, відчують більшу залученість.

– Організаційна культура. Атмосфера співпраці, довіри та відкритості сприяє формуванню почуття належності до колективу.

Зовнішні чинники:

– Економічна стабільність. Надійне фінансове становище організації забезпечує працівникам упевненість у майбутньому, що сприяє залученості.

– Соціальні умови. Позитивний імідж компанії на ринку праці та її соціальна відповідальність можуть підвищити рівень залученості працівників.

Високий рівень залученості працівників позитивно впливає на ефективність організації. Працівники, які відчують енергійність, відданість та осмисленість своєї роботи, частіше демонструють ініціативу, проявляють творчий підхід до вирішення завдань і рідше стикаються з вигоранням. Організації, які активно працюють над підтримкою залученості, досягають вищих показників продуктивності, покращують корпоративну репутацію та знижують рівень плинності кадрів.

Таким чином, залученість у роботу є важливим феноменом, який поєднує індивідуальні прагнення працівника з організаційними цілями. Її розвиток вимагає всебічного підходу, спрямованого на врахування індивідуальних потреб, створення сприятливого робочого середовища та побудову довгострокових стратегій управління персоналом.

2.3. Вплив організаційної культури на функціонування персоналу та рівень залученості

Організаційна культура є одним із ключових чинників, що визначає функціонування персоналу та рівень його залученості. У науковій літературі організаційна культура розглядається як сукупність цінностей, норм, переконань і поведінкових моделей, які впливають на діяльність працівників та їхню інтеграцію в організацію. Її роль у формуванні залученості персоналу підтверджується численними дослідженнями, які аналізують взаємозв'язок між корпоративною культурою, мотивацією та результативністю праці.

За визначенням Е.Шейна (1985), організаційна культура є системою спільних базових припущень, які формуються в процесі адаптації до зовнішнього середовища та інтеграції внутрішніх процесів. Е.Шейн наголошував, що організаційна культура не лише впливає на поведінку працівників, але й формує їхні очікування, лояльність та загальний рівень задоволеності.

Інший підхід пропонує Д. Денісон, який у своїх роботах акцентував увагу на чотирьох вимірах організаційної культури: місія, адаптивність, узгодженість та залученість. Він доводив, що висока залученість працівників можлива лише за умови створення сприятливого середовища, яке відповідає їхнім професійним і особистісним потребам.

Організаційна культура визначає правила та очікування щодо поведінки працівників, які сприяють ефективній комунікації, підвищенню продуктивності та створенню сприятливого робочого середовища. Наприклад, дослідження К.Камерона та Р. Куінна (2006) свідчать про те, що організації з гнучкою культурою, орієнтованою на підтримку інновацій і співпраці, демонструють вищі показники ефективності.

Дослідження К. Камерона та Р. Куінна, викладені в їхній роботі "Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework" (2006), є одним із найвідоміших підходів до аналізу та трансформації організаційної культури. Вони розробили Модель Конкуруючих Цінностей

(Competing Values Framework, CVF), яка дозволяє оцінювати організаційну культуру через чотири основні типи, кожен з яких відображає певний набір цінностей, орієнтирів і підходів до управління: культура клану, культура адхократії, культура ієрархії, культура ринку.

Згідно з дослідженнями К.Камерона та Р.Куїнна, організації з гнучкими культурами, такими як *кланова* та *адхократична*, демонструють вищі показники ефективності, особливо в умовах сучасного швидко змінюваного середовища. Причини цього включають:

- **Інноваційність і адаптивність:** У культурах адхократії заохочується експериментування, творчий підхід до вирішення проблем і швидка адаптація до змін. Це особливо важливо в умовах технологічного прогресу та зростаючої конкуренції.

- **Залученість і довіра:** У культурах клану акцент на співпрацю та підтримку сприяє формуванню довіри між працівниками та керівництвом. Це підвищує мотивацію, знижує рівень плинності кадрів і сприяє кращій командній роботі.

- **Лідерство та розвиток персоналу:** У таких організаціях керівники виступають наставниками, створюючи середовище, в якому працівники можуть розвивати свої таланти, що, у свою чергу, позитивно впливає на продуктивність.

К.Камерон і Р.Куїнн довели, що організації, які запроваджують елементи кланової або адхократичної культури, досягають кращих результатів у сферах, що потребують інновацій та високої залученості. Наприклад, технологічні компанії, такі як Google чи Adobe, мають елементи адхократії, що дозволяє їм залишатися лідерами у своїй галузі.

Вплив культури на функціонування персоналу також простежується через рівень задоволеності роботою. Наприклад, в роботах Г. Хофстеде підкреслюється, що працівники в культурах із високим рівнем підтримки відчують більшу довіру до керівництва, що сприяє їхній мотивації та зниженню плинності кадрів.

Г.Хофстеде підкреслює, що працівники, які відчують підтримку з боку керівництва, схильні більше довіряти організації та її лідерам. Це проявляється у

готовності брати участь у командній роботі, висловлювати ідеї та долучатися до інноваційних процесів. Довіра, своєю чергою, знижує рівень тривожності та підвищує задоволеність працею.

У культурах, де підтримка працівників є важливим елементом управління, мотивація персоналу значно зростає. Наприклад, у культурах із високим показником низької дистанції влади (Power Distance Index), працівники бачать керівників не як недосяжних авторитетів, а як наставників, готових допомагати. Це сприяє більшій автономії та відчуттю значущості праці.

За даними Г.Хофстеде, підтримка працівників і довіра до керівництва безпосередньо впливають на зниження плинності кадрів. В організаціях із культурою взаємної підтримки працівники менш схильні шукати нову роботу, адже вони задоволені своїм робочим середовищем, взаєминами з керівництвом та колег.

Залученість працівників, згідно з визначенням У. Кан (1990), є станом, коли особистість повністю включається у виконання своїх завдань на емоційному, фізичному та когнітивному рівнях. Дослідження А. Баккера та Е. Шауфелі показали, що організаційна культура впливає на залученість через такі чинники, як підтримка керівництва, можливості для професійного розвитку та чітка місія організації.

Наприклад, у роботах А.Баккера зазначається, що організації з прозорою культурою та чіткими механізмами комунікації сприяють формуванню психологічної безпеки працівників, що є основою їхньої залученості. Крім того, В.Шауфелі наголошував на важливості балансу між вимогами роботи та ресурсами, які надає організація. Організаційна культура, яка забезпечує такий баланс, сприяє зниженню рівня стресу та професійного вигорання.

Одним із практичних прикладів впливу організаційної культури є дослідження Google, яке демонструє, що інклюзивна корпоративна культура, орієнтована на розвиток і підтримку працівників, сприяє високому рівню залученості та інноваційності.

Українські дослідники, зокрема С.Д.Максименко, підкреслюють важливість гармонізації організаційної культури з цінностями працівників. Науковець наголошує, що відсутність узгодженості між особистісними та корпоративними цілями може призводити до зниження залученості та підвищення конфліктності в колективі.

Організаційна культура є фундаментальним чинником, який визначає функціонування персоналу та рівень його залученості. Формування культури, яка враховує потреби працівників, сприяє підвищенню мотивації, задоволеності та продуктивності. Наукові дослідження підтверджують, що створення прозорої, інноваційної та підтримуючої культури є ключовим елементом успішного функціонування сучасних організацій.

Висновки до другого розділу

Організаційна культура є важливим фактором, який суттєво впливає на психологічне благополуччя працівників, визначаючи їхнє ставлення до роботи, рівень мотивації та емоційний комфорт. Вона формується через поєднання цінностей, норм, традицій, моделей поведінки та стилю комунікації, що встановлюються в організації. Як сукупність глибинних припущень і зовнішніх проявів, організаційна культура визначає характер взаємодії між працівниками, впливає на прийняття рішень та ефективність виконання завдань.

Різні типи організаційної культури мають різний вплив на благополуччя працівників. Такі підходи, як класифікації К. Камерона, Р. Квінна та С. Г.Калініна, розкривають багатогранність цього явища. Наприклад, культури клану та підтримуюча культура сприяють формуванню довірливого середовища, зменшують рівень стресу й створюють умови для професійного розвитку. Натомість ієрархічна культура або культури, орієнтовані на результати й конкуренцію, можуть забезпечувати стабільність і продуктивність, але водночас підвищувати ризик емоційного вигорання.

Залученість у роботу є ключовим елементом, що визначає ефективність сучасних організацій, поєднуючи індивідуальні прагнення працівників із досягненням спільних цілей. Вона характеризується енергійністю, відданістю та зануренням у професійну діяльність і формується під впливом комплексу індивідуальних, організаційних та зовнішніх чинників.

Дослідження Арнольда Баккера, Вілмара Шауфелі підкреслюють, що залученість залежить від балансу між вимогами до роботи й доступними ресурсами. Модель "Вимоги до роботи — ресурси" (JD-R) вказує, що створення сприятливих умов, таких як підтримка керівництва, можливості розвитку та позитивна організаційна культура, сприяє підвищенню мотивації, ефективності та психологічного благополуччя працівників.

Індивідуальна мотивація, особистісні характеристики та усвідомлення значущості своєї діяльності є фундаментом залученості. Водночас організації мають забезпечувати підтримку, можливості професійного розвитку та сприятливу атмосферу довіри й співпраці. Зовнішні чинники, як-от економічна стабільність і соціальна відповідальність компанії, також позитивно впливають на рівень залученості.

Висока залученість працівників знижує ризики професійного вигорання, підвищує продуктивність, стимулює творчий підхід і сприяє досягненню стратегічних цілей. Таким чином, ефективне управління залученістю працівників є важливим інструментом успішного розвитку організації, який вимагає системного підходу та постійного вдосконалення практик управління персоналом.

Організаційна культура відіграє вирішальну роль у формуванні ефективного функціонування персоналу та забезпеченні високого рівня залученості працівників. Вона виступає як сукупність спільних цінностей, норм і поведінкових моделей, що впливають на мотивацію, лояльність і продуктивність співробітників. Згідно з дослідженнями провідних вчених, таких як Е. Шейн, Д.Денісон, К. Камерон, Р. Куїнн і Г. Хофстеде, організаційна культура визначає правила поведінки, формує емоційний клімат і сприяє розвитку командної співпраці.

Формування сприятливого середовища, що відповідає професійним і особистісним потребам працівників, забезпечує інноваційність, адаптивність і довіру до керівництва. Наприклад, гнучкі культури, такі як кланова й адхократична, стимулюють ініціативність, підтримують творчий підхід і сприяють розвитку лідерства. Це підтверджується практичними прикладами провідних організацій, таких як Google, які активно інтегрують інклюзивні та підтримуючі культурні підходи.

Дослідження українських і міжнародних науковців підкреслюють, що прозорість комунікацій, узгодженість між корпоративними та особистісними цінностями, а також підтримка з боку керівництва сприяють підвищенню мотивації, задоволеності та продуктивності працівників. Створення балансу між вимогами роботи та доступними ресурсами знижує стрес і ризик професійного вигорання.

Отже, враховуючи значний вплив організаційної культури на психологічний стан працівників, ключовим завданням керівництва є створення гармонійного середовища, яке забезпечувало б баланс між досягненням бізнес-цілей і підтримкою емоційного благополуччя персоналу. Вибір і розвиток відповідного типу культури сприяє зміцненню команди, підвищенню продуктивності та загального рівня задоволення роботою.

Організаційна культура є фундаментальним фактором, який визначає успіх сучасних організацій. Інноваційна, підтримуюча та інклюзивна культура забезпечує гармонійний розвиток персоналу, що позитивно впливає на загальну ефективність компанії.

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗВ'ЯЗКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КОМПАНІЇ З ПСИХОЛОГІЧНИМ СТАНОМ ПЕРСОНАЛУ ТА ЗАЛУЧЕНІСТЮ У РОБОТУ

3.1. Опис вибірки, методичного інструментарію та методу статистичного аналізу

Емпіричне дослідження було проведено на базі вибірки співробітників центрального офісу одного підприємства з доставки квітів у кількості – 52 особи: жінки – 34 особи, чоловіки – 19 осіб. Вікова категорія: 20-40р. – 43 респондента, 40-60р. – 9 респондентів.

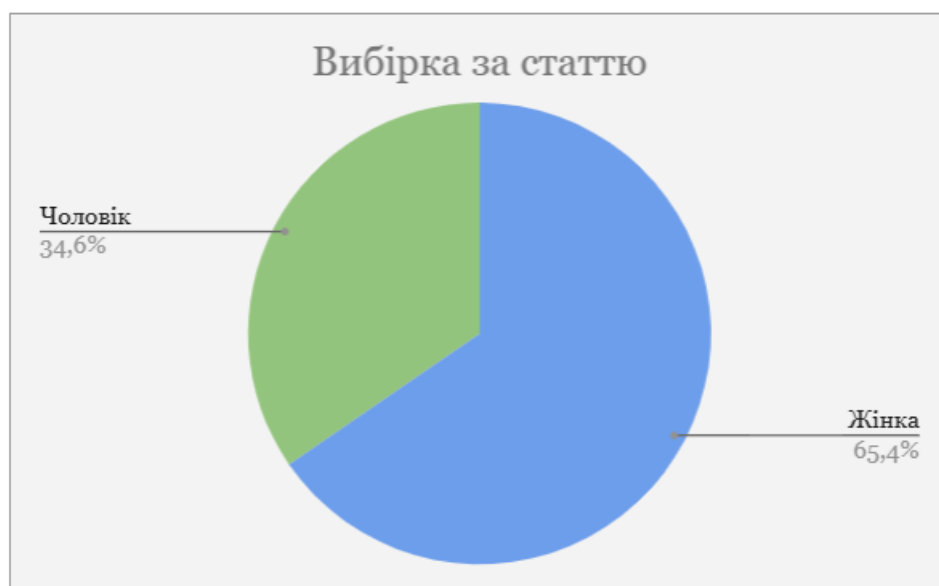


Рис. 3.1. Відсоткова частка статі у вибірці досліджуваних



Рис. 3.2. Відсоткова частка вікового періоду у вибірці

Методичний інструментарій психодіагностичного дослідження:

1. «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» (Р.Л. Кан та ін.) за модифікацією Л.М.Карамушки, К.В.Терещенко. Методика дозволяє визначити рівень (низький, середній або високий) організаційної напруженості в цілому та за окремими шкалами: напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу, напруженість у взаємодії персоналу по «вертикалі» та по «горизонталі», напруженість щодо організаційно-психологічних умов роботи в організації, напруженість щодо змін у порядку просування по службі та участі персоналу в управлінні організацією, напруженість щодо соціально-економічних та побутових умов. Респонденти оцінили 30 тверджень, які описують вияви організаційної напруженості, за 5-бальною шкалою на предмет частоти стурбованості щодо кожного. (Додаток А).

2. «Оцінка привабливості організаційної культури». Методика спрямована на визначення привабливості організаційної культури за сьома шкалами: 1) зміст роботи (потреба у творчій та напруженій роботі; потреба у простій роботі); 2) утилітарні потреби (хороші умови праці; матеріальне та фінансове забезпечення праці); 3) потреба в гарних взаєминах; 4) потреба у визнанні, особистому авторитеті; 5) мотивація (трудова мотивація працівників; участь персоналу в управлінні); 6) патріотизм (потреба в успіхах організації);

згуртованість колективу організації); 7) організація праці (визначеність в організації праці; невизначеність у роботі). Методика складається з двох частин. Досліджуваним було запропоновано розглянути 48 суджень. У першій частині учасникам необхідно відповісти на питання: «Наскільки справедливі перелічені нижче судження для Вашої роботи в певному підрозділі, на певному робочому місці?». У другій частині використовуються ті самі судження, але опитуваним необхідно було дати відповідь на питання: «Якби у Вас з'явилась нагода змінити цю роботу на іншу, то Ви б вибрали ту, в якій...». (Додаток Б).

3. «Шкала негативного впливу роботи» (Д.Ватсон), адаптація С.Д.Максименка, О.М.Кокуна, Є.В.Тополова. Методика дозволяє встановити рівень негативного впливу роботи на психологічний стан співробітника. Досліджуваним було запропоновано 10 питань, на які необхідно було обрати одну найбільш точну відповідь з варіантів: ніколи або дуже рідко, рідко, періодично, часто, дуже часто. (Додаток В).

4. «Утрехтська шкала залученості в роботу» В.Шауфелі та Беккер. Методика дозволяє визначити ступінь вираженості трьох ключових показників (шкал) залученості в роботу: *енергійність* («силу включеності») – відображає високий рівень енергії, готовність працівника до докладання значних зусиль, наполегливість у подоланні труднощів на роботі; *відданість* («присвячення» або «ентузіазм») характеризується прихильністю до роботи, почуттям значимості своєї праці, наснагою та гордістю щодо виконуваної роботи; *заглибленість* («поглинання») діяльністю описує повну концентрацію і занурення в роботу, зміну сприйняття часу, переживання щастя, відсутність бажання відволіктися від роботи або припинити її. Досліджуваним було запропоновано 17 тверджень задля оцінки частоти виникнення того чи іншого переживання за шкалою від 0 до 6, де 0 – ніколи, а 6 – постійно. (Додаток Г).

5. «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БІБІСІ» (P.PONTIN, M.SCHWANNAUER, S.TAI, & M.KINDERMAN) адаптація Л.М. Карамушки, К.В.Терещенко, О.В.Креденцер. Методика дозволяє виміряти загальний рівень (низький, середній або високий) суб'єктивного благополуччя та

у розрізі субшкал: психологічне благополуччя, фізичне здоров'я та благополуччя, стосунки. Досліджуваним було поставлено завдання дати відповідь на 24 питання за варіантами: Зовсім ні, Трохи, Середньо, Дуже сильно, Надзвичайно сильно. (Додаток Г).

Дослідження взаємозв'язку між результатами методик було виконано математико-статистичним методом за коефіцієнтом кореляції Спірмена. Для обробки даних використовувався ресурс <https://www.socscistatistics.com/tests/spearman/default2.aspx>. Узагальнення результатів здійснено з використанням інтерпретаційних методів (класифікація й узагальнення емпіричних даних).

3.2. Результати дослідження зв'язку індексу організаційної напруженості, рівня негативного впливу роботи та рівня суб'єктивного благополуччя

Для дослідження кореляції та з'ясування можливості підтвердження першої гіпотези: *«Співробітники з високим індексом організаційної напруженості схильні демонструвати середній та вище рівні негативного впливу роботи на психологічний стан»*, було застосовано дві методики:

1. «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» (Р.Л. Кан та ін.) за модифікацією Л.М.Карамушки, К.В.Терещенко.

Таблиця 3.1

Результати досліджуваних за методикою «Індекс організаційної напруженості» (ІОН)

Рівень ІОН	Кіл-ть працівників	Доля працівників
Високий	14	26,92%
Середній	18	34,62%
Низький	20	38,46%
Всього	52	100,00%

2. «Шкала негативного впливу роботи» (Д.Ватсон), адаптація С.Д.Максименка, О.М.Кокуна, Є.В.Тополова.

Таблиця 3.2

Результати досліджуваних за методикою «Шкала негативного впливу роботи»

Рівень негативного впливу роботи на психол.стан	Кіл-ть працівників	Доля працівників
Високий	3	5,77%
Вищий за середній	11	21,15%
Середній	23	44,23%
Нижчий за середній	9	17,31%
Низький	6	11,54%
Всього	52	100,00%

Результати досліджень були сопоставлені між собою та проведена статистична обробка отриманих даних.

Таблиця 3.3

Зведені результати за методиками: «Індекс організаційної напруженості» та «Шкала негативного впливу роботи»

Рівень негативного впливу роботи на психол.стан	Рівень ІОН						Всього	
	Високий		Середній		Низький			
	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників
Високий	3	5,77%					3	5,77%
Вищий за середній	7	13,46%	4	7,69%			11	21,15%
Середній	4	7,69%	12	23,08%	7	13,46%	23	44,23%
Нижчий за середній			2	3,85%	7	13,46%	9	17,31%
Низький					6	11,54%	6	11,54%
Всього	14	26,92%	18	34,62%	20	38,46%	52	100,00%

Розраховано коефіцієнт кореляції Спірмена: $r_s=0,767$, $\rho=0$, що вказує на статистичну значущість отриманих результатів і можна зазначити існування кореляції між індексом організаційної напруженості та рівнем негативного впливу роботи.



Рис.3.3. Кореляція результатів за методиками: «Індекс організаційної напруженості» та «Шкала негативного впливу роботи»

Оскільки в гіпотезі стверджувалось про досліджуваних з високим ІОН візуалізуємо саме їх результат щодо рівня негативного впливу роботи:

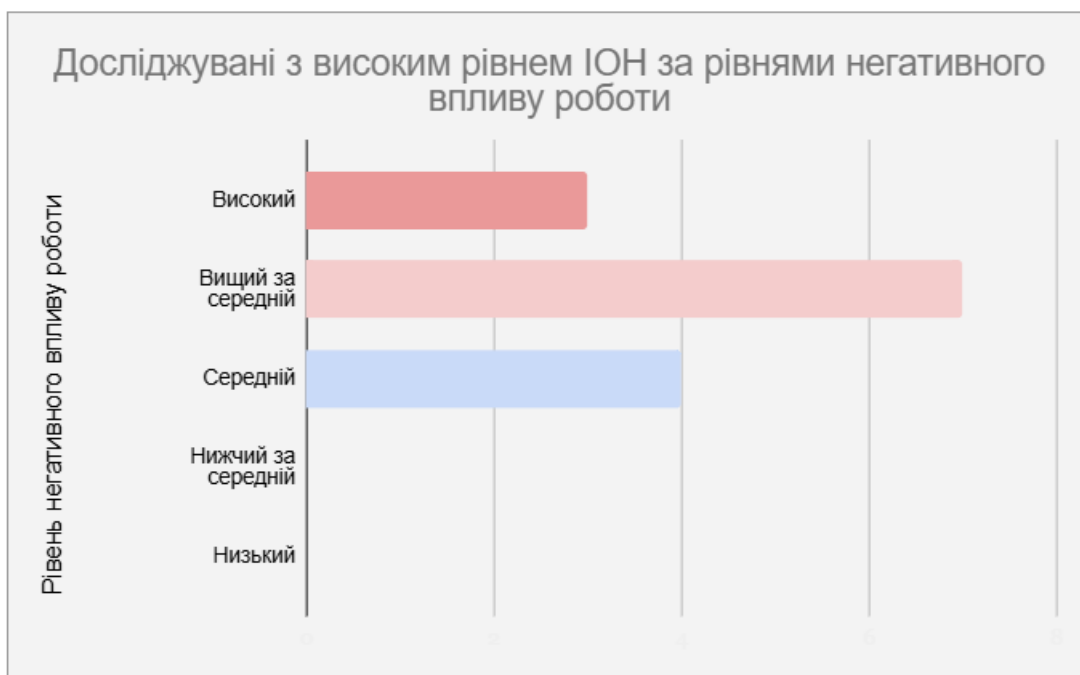


Рис. 3.4. Рівень негативного впливу роботи у досліджуваних з високим ІОН

Аналізуючи гіпотезу 1 «Співробітники з високим індексом організаційної напруженості схильні демонструвати середній та вище рівні негативного впливу роботи на психологічний стан», можна зазначити, що співробітники з високим індексом організаційної напруженості схильні демонструвати середній та вище рівні негативного впливу роботи на психологічний стан. Це дозволяє припустити, що між організаційною напруженістю та психологічним станом працівників існує статистично значущий зв'язок. Гіпотеза 1 підтверджується.

В ході роботи з другою гіпотезою: «Співробітники з середнім і вище рівнем негативного впливу роботи на психологічний стан схильні демонструвати низький рівень суб'єктивного благополуччя», було використано результати за методикою «Шкала негативного впливу роботи» (Таб. 1.2 Результати досліджуваних за методикою «Шкала негативного впливу роботи») та застосовано методику «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БІБІСІ» (P.PONTIN, M.SCHWANNAUER, S.TAI, & M.KINDERMAN) адаптація Л.М. Карамушки, К.В.Терещенко, О.В.Креденцер.

Результати досліджуваних за методикою «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БІБІСІ» за загальним рівнем суб'єктивного благополуччя

Рівень Суб'єктивного благополуччя	Кіл-ть працівників	Доля працівників
Високий	13	25,00%
Середній	22	42,31%
Низький	17	32,69%
Всього	52	100,00%

Таблиця 3.5

Результати досліджуваних за методикою «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БІБІСІ» за Шкалою «Психологічне благополуччя»

Шкала/Психологічне благополуччя	Рівень Суб'єктивного благополуччя							
	Високий		Середній		Низький		Всього	
	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників
Високий	11	21,15%	2	3,85%			13	25,00%
Середній	2	3,85%	16	30,77%	2	3,85%	20	38,46%
Низький			4	7,69%	15	28,85%	19	36,54%
Всього	13	25,00%	22	42,31%	17	32,69%	52	100,00%

Таблиця 3.6

Результати досліджуваних за методикою «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БІБІСІ» за Шкалою «Фізичне здоров'я та благополуччя»

Шкала/Фізичне здоров'я та благополуччя	Рівень Суб'єктивного благополуччя							
	Високий		Середній		Низький		Всього	
	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників
Високий	8	15,38%					8	15,38%
Середній	4	7,69%	18	34,62%	4	7,69%	26	50,00%
Низький	1	1,92%	4	7,69%	13	25,00%	18	34,62%
Всього	13	25,00%	22	42,31%	17	32,69%	52	100,00%

Таблиця 3.7

Результати досліджуваних за методикою «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БІБІСІ» за Шкалою «Стосунки»

Шкала/Стосунки	Рівень Суб'єктивного благополуччя							
	Високий		Середній		Низький		Всього	
	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників
Високий	10	19,23%	7	13,46%	3	5,77%	20	38,46%
Середній	3	5,77%	11	21,15%	7	13,46%	21	40,38%
Низький			4	7,69%	7	13,46%	11	21,15%
Всього	13	25,00%	22	42,31%	17	32,69%	52	100,00%

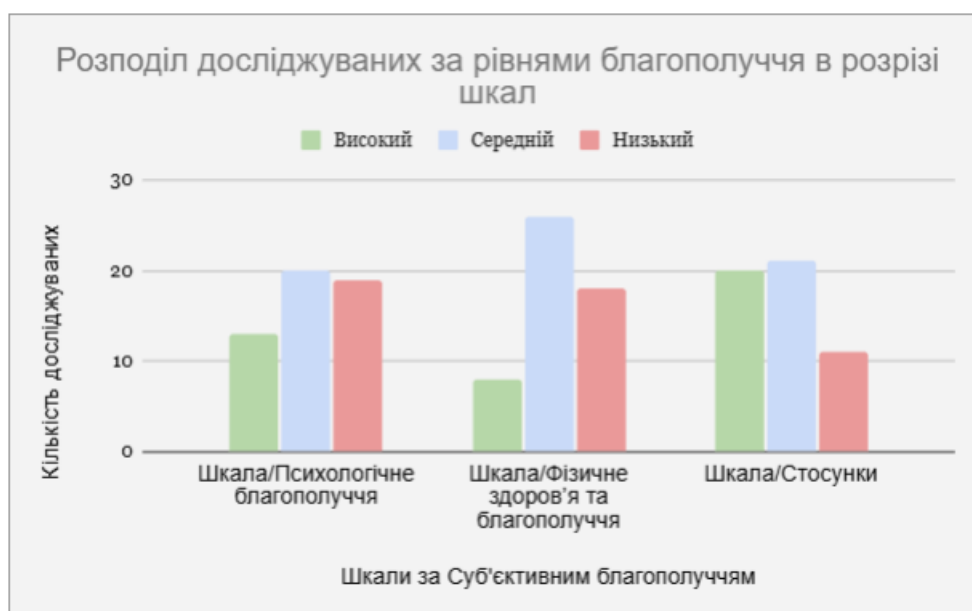


Рис. 3.5. Порівняння рівнів благополуччя досліджуваних в розрізі шкал

Результати обох досліджень були співставлені між собою та проведена статистична обробка отриманих даних.

Таблиця 3.8

Зведені результати за методиками: «Шкала негативного впливу роботи» та «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БІБІСІ»

Рівень	Рівень негативного впливу роботи на психол.стан	Всього
--------	---	--------

Суб'єктивного благополуччя	Високий		Вищий за середній		Середній		Нижчий за середній		Низький			
	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників
Високий			1	1,92%	5	9,62%	3	5,77%	4	7,69%	13	25,0%
Середній	1	1,92%	5	9,62%	8	15,38%	6	11,54%	2	3,85%	22	42,3%
Низький	2	3,85%	5	9,62%	10	19,23%					17	32,6%
Всього	3	5,77%	11	21,15%	23	44,23%	9	17,31%	6	11,54%	52	100,0%

Розраховано коефіцієнт кореляції Спірмена: $r_s = -0,482$, $p = 0,0003$, що вказує на статистичну значущість отриманих результатів і можна зазначити існування кореляції між рівнем негативного впливу роботи та рівнем суб'єктивного благополуччя.

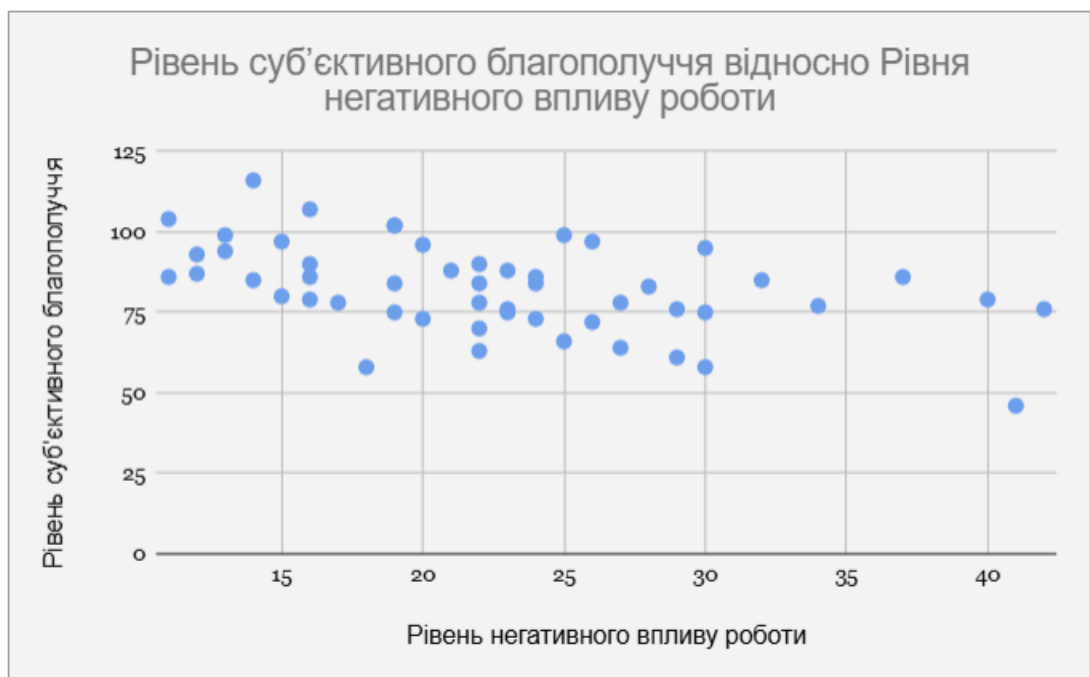


Рис.3.6. Кореляція результатів за методиками: «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БІБІСІ» та «Шкала негативного впливу роботи»

Розраховано коефіцієнт кореляції Спірмена за кожною шкалою:

1. Шкала/Психологічне благополуччя: $r_s = -0,357$, $p = 0,009$, що вказує на статистичну значущість отриманих результатів і можна зазначити існування

кореляції між рівнем негативного впливу роботи та рівнем суб'єктивного благополуччя за шкалою психологічного благополуччя.



Рис.3.7. Кореляція результатів за методиками: «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя ББІСІ» за шкалою Психологічного благополуччя та «Шкала негативного впливу роботи»

2. Шкала/Фізичне здоров'я та благополуччя: $r_s = -0,496$, $\rho = 0,000$, що вказує на статистичну значущість отриманих результатів і можна зазначити існування кореляції між рівнем негативного впливу роботи та рівнем суб'єктивного благополуччя за шкалою фізичного здоров'я.



Рис.3.8. Кореляція результатів за методиками: «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БІБІСІ» за шкалою Фізичного здоров'я та «Шкала негативного впливу роботи»

3. Шкала/Стосунки: $r_s = -0,422$, $p = 0,001$, що вказує на статистичну значущість отриманих результатів і можна зазначити існування кореляції між рівнем негативного впливу роботи та рівнем суб'єктивного благополуччя за шкалою стосунків.



Рис.3.9. Кореляція результатів за методиками: «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БІБІСІ» за шкалою Стосунків та «Шкала негативного впливу роботи»

Оскільки в гіпотезі стверджувалось саме про досліджуваних з рівнем негативного впливу роботи (рНВП) середнім та вище і їх схильність, візуалізуємо саме їх результат щодо рівня суб'єктивного благополуччя:

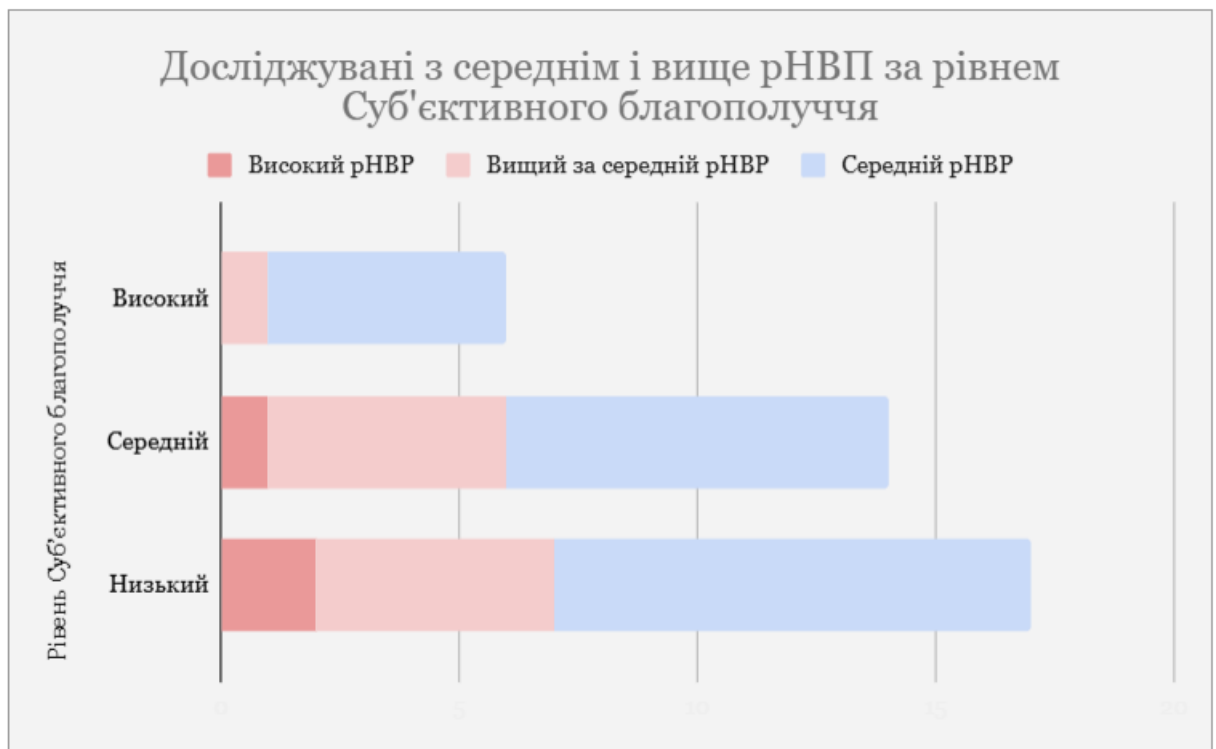


Рис. 3.10. Рівень суб'єктивного благополуччя працівників з середнім і вище рівнем негативного впливу роботи

Згідно отриманих даних і аналізу результатів співробітники з середнім і вище рівнем негативного впливу роботи на психологічний стан схильні до низького рівня суб'єктивного благополуччя. Гіпотеза 2 підтверджується.

Для перевірки третьої гіпотези: «Співробітники з високою напруженістю щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу схильні демонструвати низький рівень суб'єктивного благополуччя», було проаналізовано результати за окремою шкалою «Напруженість щодо робочого навантаження та

рівня інформованості персоналу» по методиці «Індекс організаційної напруженості» та по методиці «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БІБІСІ».

Таблиця 3.9

Результати за шкалою «Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу» (НРН) по методиці «Індекс організаційної напруженості»

Рівень Шкали НРН	Кіл-ть працівників	Доля працівників
Високий	24	46,15%
Середній	15	28,85%
Низький	13	25,00%
Всього	52	100,00%

Таблиця 3.10

Зведені результати за шкалою «Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу» (НРН) по методиці «Індекс організаційної напруженості» та за методикою «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БІБІСІ»

Рівень Суб'єктивного благополуччя	Рівень Шкали НРН						Всього	
	Високий		Середній		Низький			
	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників
Високий	4	7,69%	2	3,85%	7	13,46%	13	25,00%
Середній	11	21,15%	7	13,46%	4	7,69%	22	42,31%
Низький	9	17,31%	6	11,54%	2	3,85%	17	32,69%
Итого	24	46,15%	15	28,85%	13	25,00%	52	100,00%

Розраховано коефіцієнт кореляції Спірмена: $r_s = -0,355$, $p = 0,009$, що вказує на статистичну значущість отриманих результатів і можна зазначити існування

кореляції між рівнем за шкалою напруженості щодо робочого навантаження та рівнем суб'єктивного благополуччя.

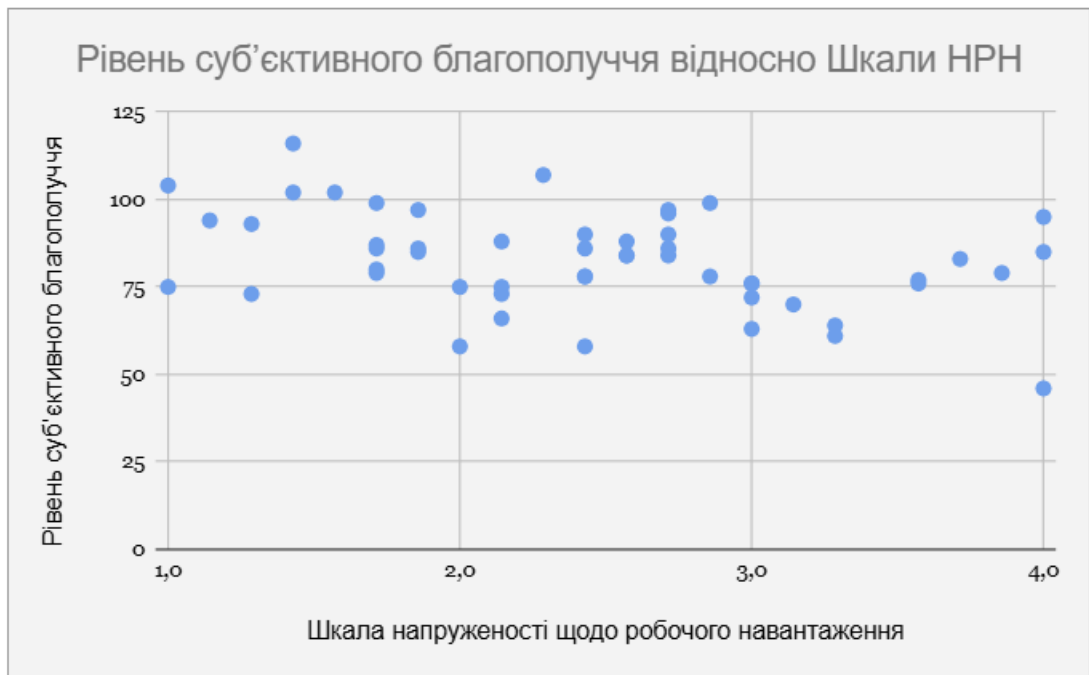


Рис.3.11. Кореляція результатів за методиками: «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БІБІСІ» та «Індекс організаційної напруженості» за шкалою «Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу» (НРН)

Оскільки в гіпотезі йшлося про співробітників з високим рівнем за шкалою напруженості щодо робочого навантаження (рНРН), візуалізуємо саме їх результати суб'єктивного благополуччя.

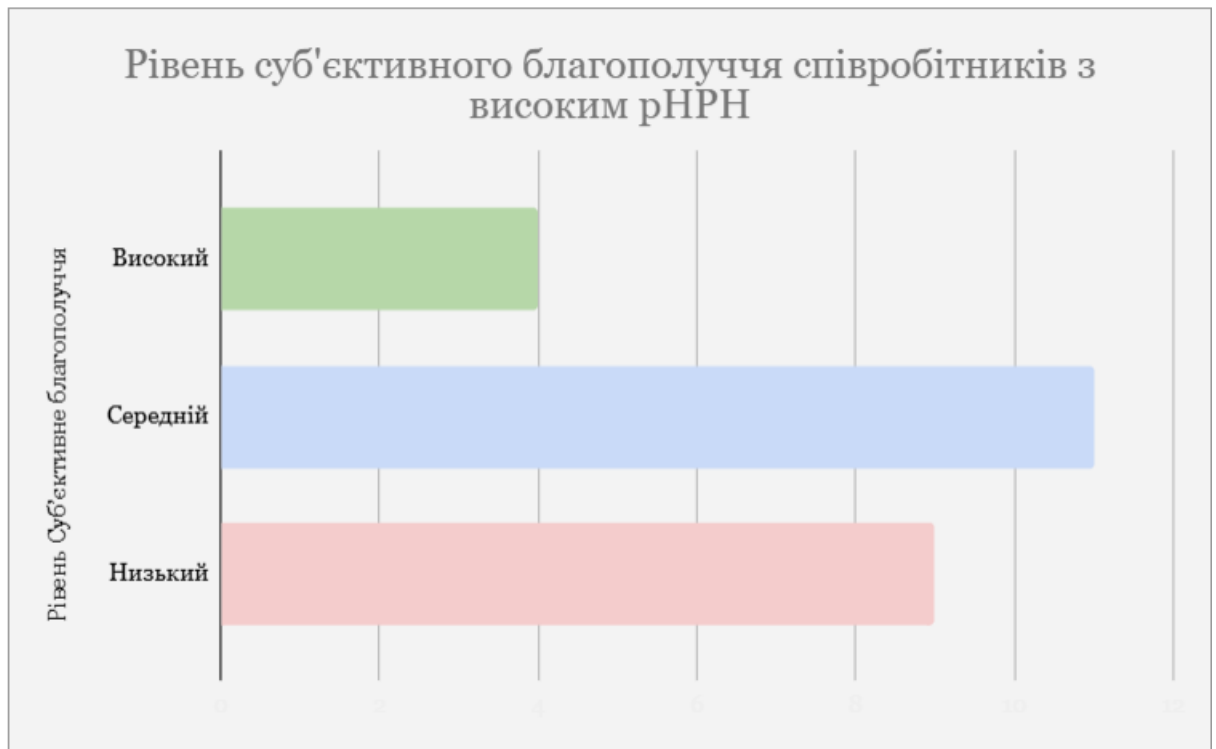


Рис. 3.12. Рівень суб'єктивного благополуччя працівників з високим рівнем за шкалою «Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу» (НРН).

Згідно отриманих даних і аналізу результатів співробітники з високим рівнем за шкалою «Напруженість щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу» не демонструють схильність до низького рівня суб'єктивного благополуччя. Гіпотеза 3 не підтверджується.

3.3. Результати дослідження зв'язку індексу організаційної напруженості та привабливості організаційної культури з ключовими показниками залученості в роботу: енергійність, відданість, заглибленість

Для дослідження кореляції та з'ясування можливості підтвердження четвертої гіпотези: *«Співробітники з високим індексом організаційної напруженості схильні демонструвати низький ступінь вираженості трьох ключових показників залученості в роботу: енергійність, відданість, заглибленість»*, було взято результати досліджуваних за методикою «Індекс

організаційної напруженості» (ІОН) (Таблиця 1.1 Результати досліджуваних за методикою «Індекс організаційної напруженості» (ІОН)) та проведено дослідження за методикою «Утрехтська шкала залученості в роботу» В.Шауфелі та Беккер.

Таблиця 3.11

Результати за методикою «Утрехтська шкала залученості в роботу»

Шкали залученості в роботу	Рівні залученості в роботу						Всього	
	Високий		Середній		Низький		Кіл-ть працівників	Доля працівників
	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників		
Шкала Енергійність	5	9,62%	46	88,46%	1	1,92%	52	100,00%
Шкала Відданість	6	11,54%	44	84,62%	2	3,85%	52	100,00%
Шкала Заглибленість	9	17,31%	42	80,77%	1	1,92%	52	100,00%

Для з'ясування кореляції було зведено результати індексу організаційної напруженості і за кожною шкалою залученості в роботу.

Таблиця 3.12

Зведені результати за методикою «Утрехтська шкала залученості в роботу» по шкалі «Енергійність» та за методикою «Індекс організаційної напруженості» (ІОН)

Шкала Енергійність	Рівень ІОН						Всього	
	Високий		Середній		Низький		Кіл-ть працівників	Доля працівників
	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників		
Високий			1	1,92%	4	7,69%	5	9,62%
Середній	13	25,00%	17	32,69%	16	30,77%	46	88,46%
Низький	1	1,92%					1	1,92%
Всього	14	26,92%	18	34,62%	20	38,46%	52	100,00%

Розраховано коефіцієнт кореляції Спірмена: $r_s = -0,297$, $\rho = 0,031$, що вказує на статистичну значущість отриманих результатів і можна зазначити існування кореляції між рівнем за шкалою енергійності та рівнем індексу організаційної напруженості.

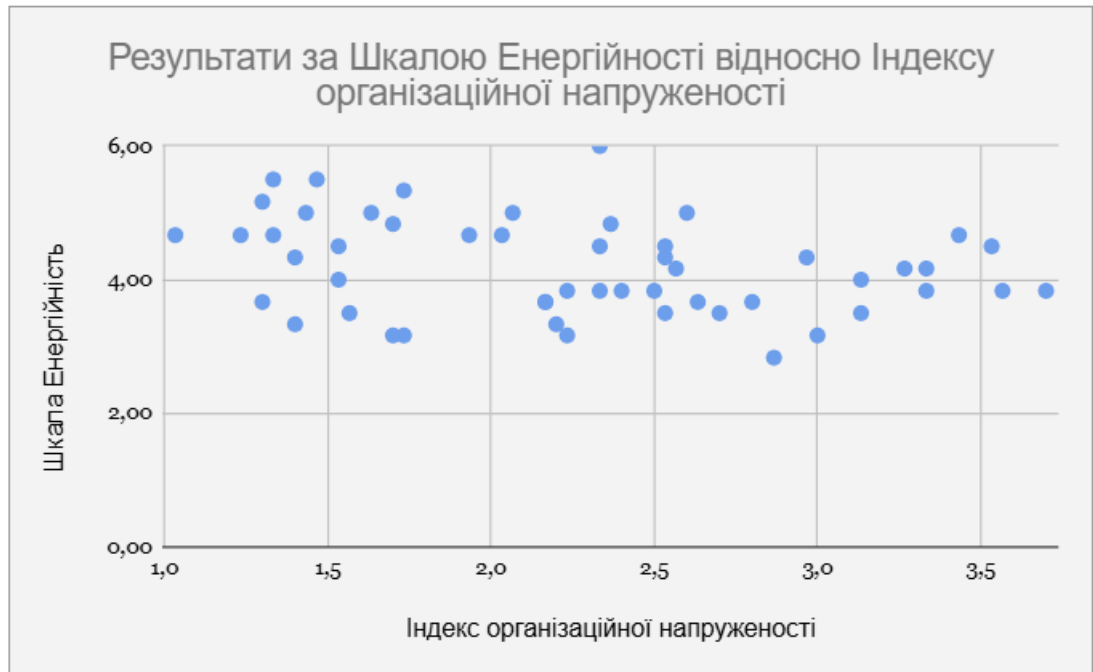


Рис.3.13. Кореляція результатів за методиками: «Утрехтська шкала залученості в роботу» по шкалі «Енергійність» та «Індекс організаційної напруженості»

Оскільки в гіпотезі йшлося про співробітників з високим рівнем організаційної напруженості продемонструємо саме їх рівень енергійності:

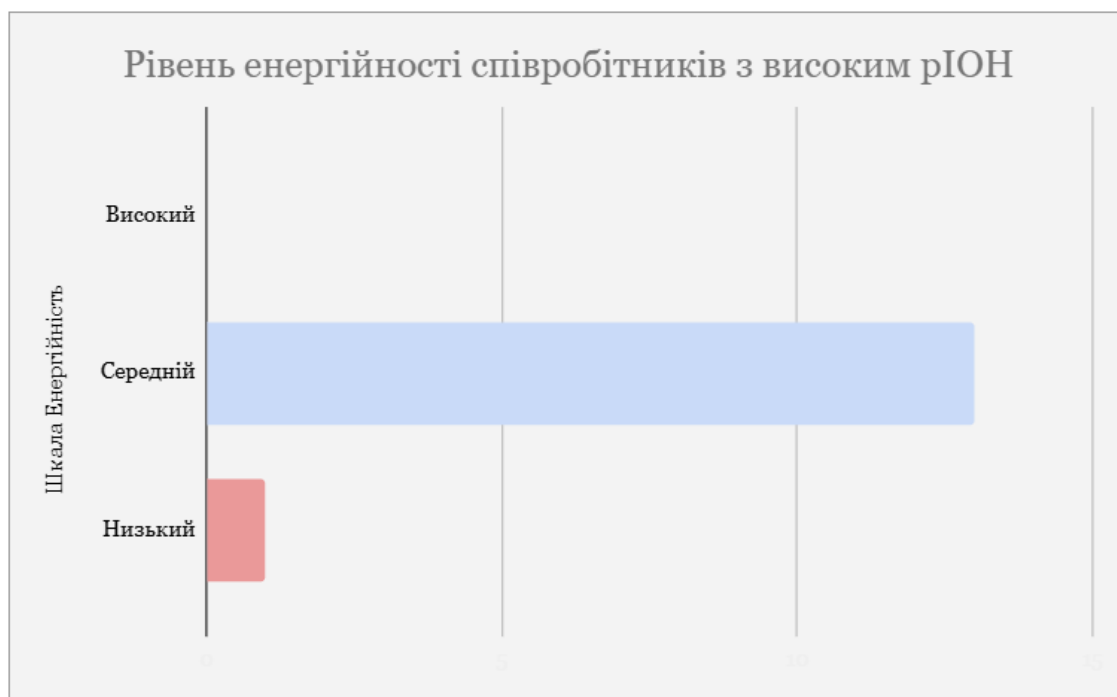


Рис. 3.14. Рівні за шкалою Енергійності у співробітників з високим індексом організаційної напруженості

Згідно отриманих даних і аналізу результатів співробітники з високим рівнем організаційної напруженості не демонструють схильність до низького рівня за шкалою енергійності.

Таблиця 3.13

Зведені результати за методикою «Утрехтська шкала залученості в роботу» по шкалі «Відданість» та за методикою «Індекс організаційної напруженості» (ІОН)

Шкала Відданість	Рівень ІОН						Всього	
	Високий		Середній		Низький		Кіл-ть працівників	Доля працівників
	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників		
Високий			3	5,77%	3	5,77%	6	11,54%
Середній	13	25,00%	14	26,92%	17	32,69%	44	84,62%
Низький	1	1,92%	1	1,92%			2	3,85%
Всього	14	26,92%	18	34,62%	20	38,46%	52	100,00%

Розраховано коефіцієнт кореляції Спірмена: $r_s = -0,400$, $p = 0,003$, що вказує на статистичну значущість отриманих результатів і можна зазначити існування кореляції між рівнем за шкалою відданості та рівнем індексу організаційної напруженості.

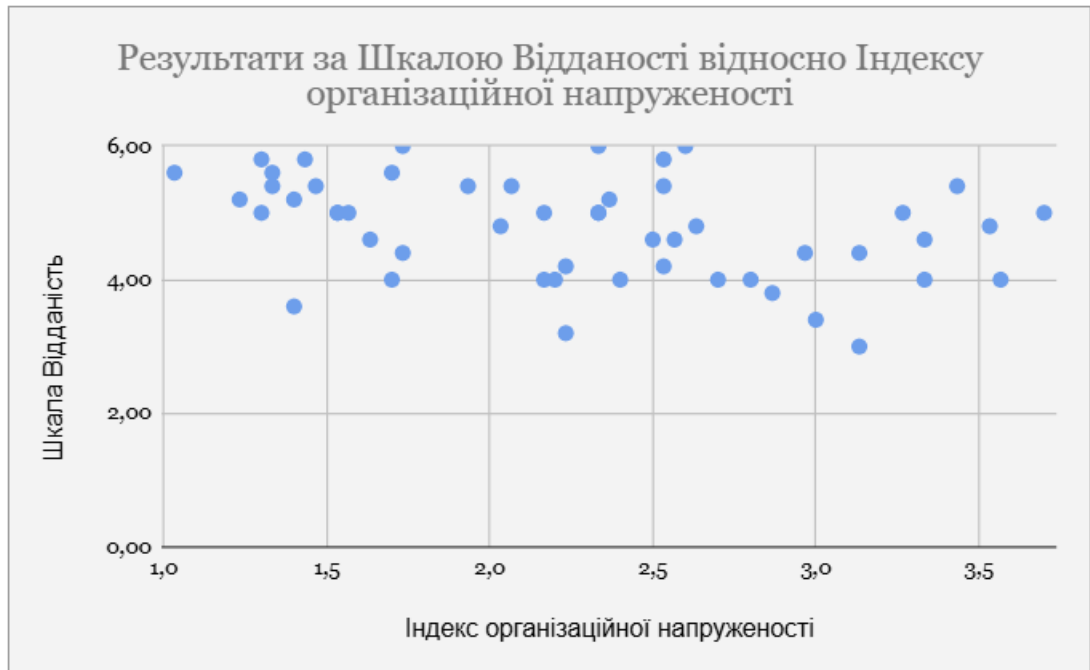


Рис.3.15. Кореляція результатів за методиками: «Утрехтська шкала залученості в роботу» по шкалі «Відданість» та «Індекс організаційної напруженості»

Оскільки в гіпотезі йшлося про співробітників з високим рівнем організаційної напруженості продемонструємо саме їх рівень відданості:

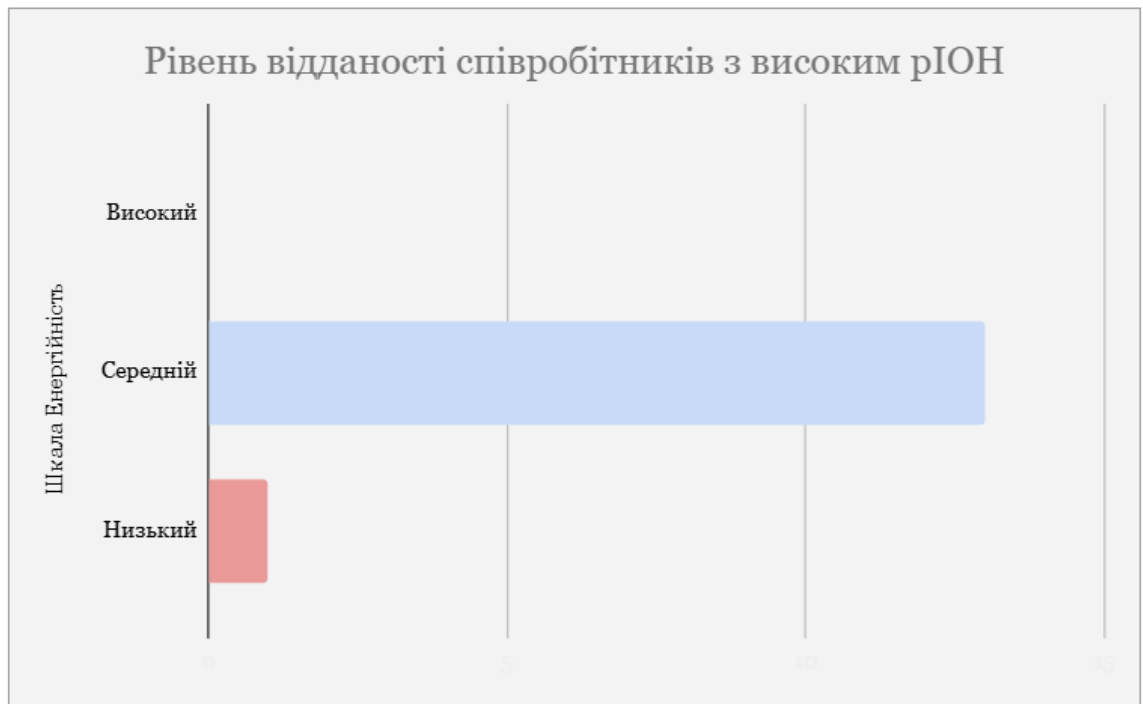


Рис. 3.16. Рівні за шкалою Відданості у співробітників з високим індексом організаційної напруженості

Згідно отриманих даних і аналізу результатів співробітники з високим рівнем організаційної напруженості не демонструють схильність до низького рівня за шкалою відданості.

Таблиця 3.14

Зведені результати за методикою «Утрехтська шкала залученості в роботу» по шкалі «Заглибленість» та за методикою «Індекс організаційної напруженості» (ІОН)

Шкала Заглибленість	Рівень ІОН						Всього	
	Високий		Низький		Середній		Кіл-ть працівників	Доля працівників
	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників		
Високий	2	3,85%	4	7,69%	3	5,77%	9	17,31%
Середній	12	23,08%	16	30,77%	14	26,92%	42	80,77%
Низький					1	1,92%	1	1,92%
Итого	14	26,92%	20	38,46%	18	34,62%	52	100,00%

Розраховано коефіцієнт кореляції Спірмена: $r_s = -0,059$, $\rho = 0,675$, що вказує на відсутність статистичної значущості отриманих результатів, тобто ми не можемо стверджувати про підтвердження кореляції між рівнем за шкалою заглибленості та рівнем індексу організаційної напруженості.

Отже, можна зазначити, що гіпотеза 4 не може бути підтверджена, оскільки співробітники з високим індексом організаційної напруженості не демонструють схильність до низького рівня енергійності та відданості, а оцінити схильність за шкалою заглибленості враховуючи результати статистичної обробки – не можливо.

Досліджуючи п'яту гіпотезу «При негативному ступені привабливості організаційної культури працівники не схильні демонструвати високі рівні залученості в роботу по трьох ключових показниках: енергійність, відданість та заглибленість» було використано результати за методикою «Утрехтська шкала залученості в роботу» В.Шауфелі та Беккер (Таблиця 1.8 Результати за методикою «Утрехтська шкала залученості в роботу») та застосовано методику «Оцінка привабливості організаційної культури».

Таблиця 3.15

Результати за методикою «Оцінка привабливості організаційної культури»

Інтегральний показник привабливості праці в організації	Кіл-ть працівників	Доля працівників
Привабливість	11	21,15%
Незадоволеність	41	78,85%
Всього	52	100,00%

Таблиця 3.16

Зведені результати за методикою «Утрехтська шкала залученості в роботу» по шкалі «Енергійність» та за методикою «Оцінка привабливості організаційної культури»

Шкала Енергійність	Інтегральний показник привабливості праці в організації		Всього
	Незадоволеність	Привабливість	

	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників
Високий	2	3,85%	3	5,77%	5	9,62%
Середній	38	73,08%	8	15,38%	46	88,46%
Низький	1	1,92%			1	1,92%
Всього	41	78,85%	11	21,15%	52	100,00%

Розраховано коефіцієнт кореляції Спірмена: $r_s=0,255$, $p=0,067$, що вказує на відсутність статистичної значущості отриманих результатів, тобто ми не можемо стверджувати про наявність кореляції між рівнем за шкалою енергійності та показником привабливості праці в організації.

Таблиця 3.17

Зведені результати за методикою «Утрехтська шкала залученості в роботу» по шкалі «Відданість» та за методикою «Оцінка привабливості організаційної культури»

Шкала Відданість	Інтегральний показник привабливості праці в організації				Всього	
	Незадоволеність		Привабливість			
	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників
Високий	3	5,77%	3	5,77%	6	11,54%
Середній	36	69,23%	8	15,38%	44	84,62%
Низький	2	3,85%			2	3,85%
Всього	41	78,85%	11	21,15%	52	100,00%

Розраховано коефіцієнт кореляції Спірмена: $r_s=0,323$, $p=0,019$, що вказує на статистичну значущість отриманих результатів і можна зазначити існування кореляції між рівнем за шкалою відданості та показником привабливості праці в організації.

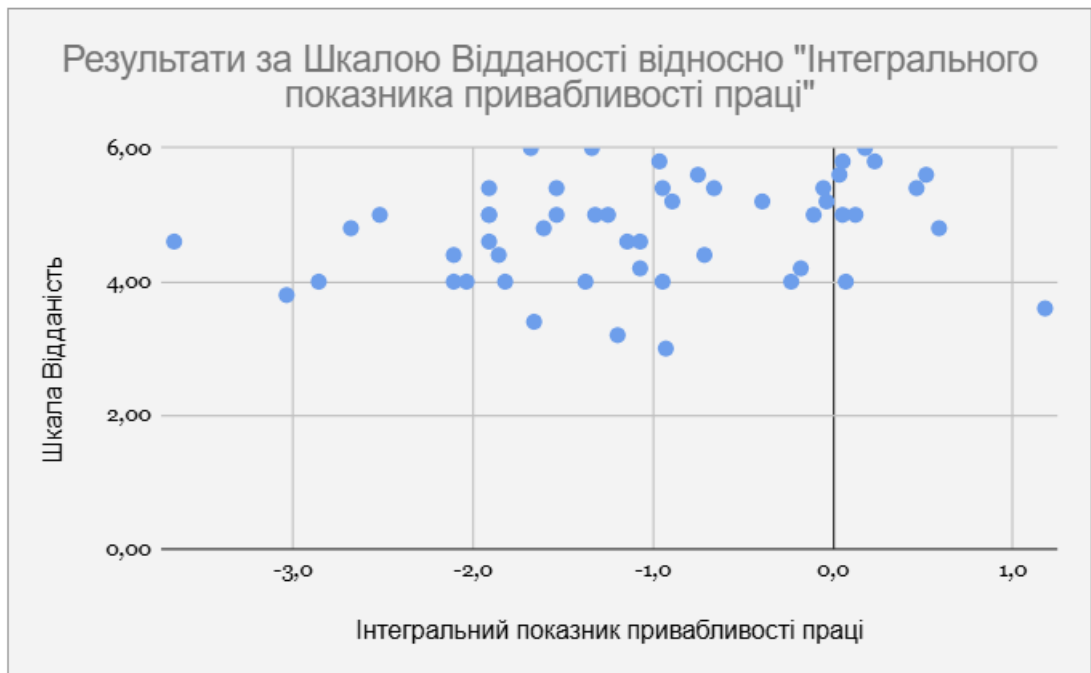


Рис.3.17. Кореляція результатів за методиками: «Утрехтська шкала залученості в роботу» по шкалі «Відданість» та «Оцінка привабливості організаційної культури»

Оскільки в гіпотезі йшлося про співробітників з негативним ступенем привабливості організаційної культури продемонструємо саме їх рівень відданості:

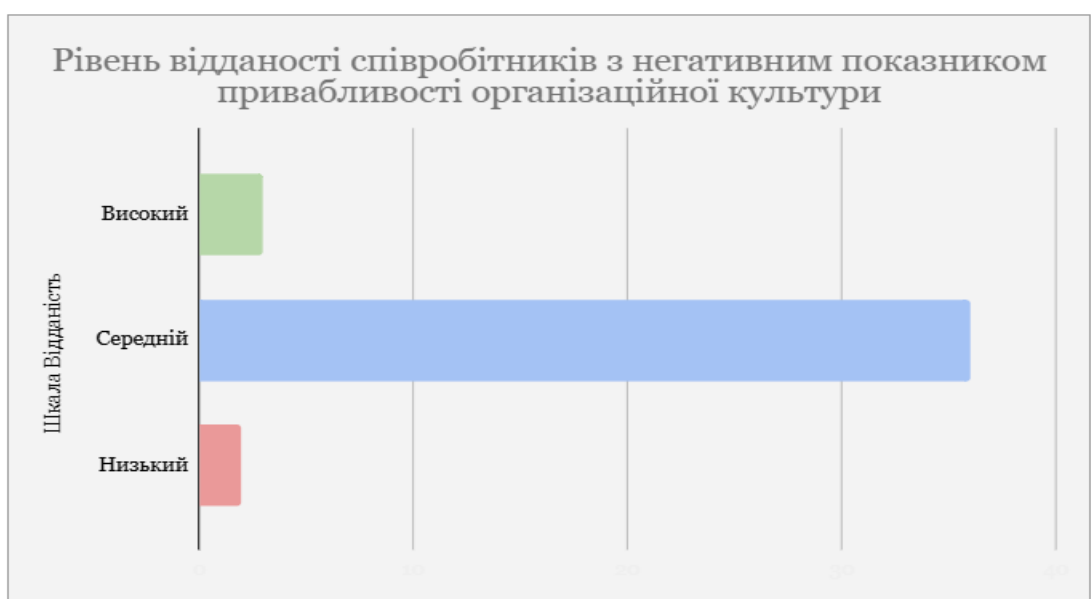


Рис. 3.18. Рівні за шкалою Відданості у співробітників з негативним ступенем привабливості організаційної культури

Згідно отриманих даних і аналізу результатів співробітників з негативним ступенем привабливості організаційної культури не демонструють схильність до високого рівня за шкалою відданості.

Таблиця 3.18

Зведені результати за методикою «Утрехтська шкала залученості в роботу» по шкалі «Заглибленість» та за методикою «Оцінка привабливості організаційної культури»

Шкала Заглибленість	Інтегральний показник привабливості праці в організації				Всього	
	Незадоволеність		Привабливість		Кіл-ть працівників	Доля працівників
	Кіл-ть працівників	Доля працівників	Кіл-ть працівників	Доля працівників		
Високий	6	11,54%	3	5,77%	9	17,31%
Середній	34	65,38%	8	15,38%	42	80,77%
Низький	1	1,92%			1	1,92%
Всього	41	78,85%	11	21,15%	52	100,00%

Розраховано коефіцієнт кореляції Спірмена: $r_s=0,118$, $\rho=0,403$, що вказує на відсутність статистичної значущості отриманих результатів, тобто ми не можемо стверджувати про підтвердження кореляції між рівнем за шкалою заглибленості та показником привабливості праці в організації.

Отже, можна зазначити, що гіпотеза 5 не може бути підтверджена повністю, оскільки оцінити схильність за шкалою енергійності та заглибленості враховуючи результати статистичної обробки – не можливо, але співробітники з негативним ступенем привабливості організаційної культури не демонструють схильність до високого рівня відданості, тобто частково гіпотезу підтвердити можливо.

3.4. Рекомендації щодо змін в організаційній культурі з метою підвищення рівня психічного благополуччя та залученості працівників

Задля зменшення негативного впливу роботи на психологічний стан працівників та зниження рівня організаційної напруженості доцільно впровадити такі зміни в організаційній культурі:

1. Розробка політики підтримки психологічного здоров'я
 - Запровадити програми психологічної підтримки, такі як індивідуальні консультації, гарячі лінії або групи підтримки.
 - Регулярно проводити опитування щодо рівня психологічного благополуччя працівників для виявлення проблем.
 - Надати доступ до ресурсів, що допомагають знизити стрес, таких як тренінги з управління стресом або платформи для медитації.
2. Оптимізація робочого середовища
 - Переглянути робочі процеси, щоб уникнути надмірного навантаження та перевтоми.
 - Впровадити політику «цифрового детоксу», заохочуючи працівників обмежувати робочу комунікацію у неробочий час.
 - Забезпечити комфортні умови праці, включаючи ергономічні робочі місця, простори для відпочинку та релаксації.
3. Зміцнення корпоративної культури довіри та підтримки
 - Заохочувати відкриту комунікацію між працівниками та керівництвом.
 - Формувати культуру взаємодопомоги та підтримки, організовуючи командні заходи та тренінги з розвитку емоційного інтелекту.
 - Впровадити політику, спрямовану на запобігання конфліктам, та надати інструменти для їх швидкого вирішення.
4. Фокус на визнанні та розвитку працівників
 - Впровадити системи визнання досягнень працівників через нагороди, публічні подяки чи бонуси.
 - Забезпечити можливості для професійного зростання та навчання, пропонуючи курси чи програми розвитку.

- Чітко окреслювати роль кожного працівника в досягненні спільних цілей організації.

5. Сприяння балансу між роботою та особистим життям

- Впровадити гнучкі робочі графіки, включаючи можливість віддаленої роботи.

- Заохочувати працівників використовувати відпустки для повноцінного відпочинку.

- Організувати заходи для підвищення рівня фізичного здоров'я, такі як заняття спортом чи програми оздоровлення.

Впровадження зазначених змін сприятиме покращенню суб'єктивного благополуччя працівників, зниженню рівня стресу та створенню здорового робочого середовища. Працівники з вищим рівнем суб'єктивного благополуччя зможуть демонструвати вищу залученість, мотивацію та лояльність до компанії. Крім того, підвищення психологічного комфорту позитивно позначиться на командній роботі, що сприятиме загальному успіху організації. Також, ці зміни можуть значно знизити рівень організаційної напруженості та сприяти формуванню позитивного робочого середовища. Працівники почуватимуться більш захищеними, цінованими та залученими до роботи.

Завдяки емпіричному дослідженню було встановлено, що працівники, які не сприймають організаційну культуру як привабливу, зазвичай не демонструють високий рівень відданості компанії. Недостатня відданість може призводити до зниження залученості, продуктивності та зростання рівня плинності кадрів, що в довгостроковій перспективі негативно позначається на успіху організації.

Для підвищення привабливості культури та рівня відданості працівників можна впровадити зміни в:

1. Визначення та актуалізація корпоративних цінностей

- Провести аудит корпоративних цінностей із залученням працівників для оцінки їхньої відповідності очікуванням і потребам персоналу.

- Чітко формулювати місію, візію та цінності компанії, підкреслюючи їхню значущість у повсякденній діяльності.

2. Підвищення прозорості комунікації
 - Створити відкриті канали для зворотного зв'язку, щоб працівники могли висловлювати свої думки та пропозиції.
 - Організувати регулярні зустрічі між керівництвом і персоналом для обговорення важливих рішень і стратегій.
3. Розвиток інклюзивної корпоративної культури
 - Забезпечити рівні можливості для всіх працівників незалежно від їхніх посад чи досвіду.
 - Заохочувати участь працівників у прийнятті рішень, що впливають на їхню роботу, через опитування, фокус-групи чи комітети.
4. Інвестування в розвиток персоналу
 - Забезпечити доступ до програм навчання, професійного розвитку та менторства.
 - Розробити чіткі кар'єрні маршрути, які дозволяють працівникам бачити перспективи зростання в компанії.
5. Формування культури визнання та винагороди
 - Запровадити системи визнання досягнень, які враховують індивідуальні внески працівників.
 - Впровадити бонусні програми чи нефінансові стимули, спрямовані на підвищення мотивації.
6. Підтримка здорового балансу між роботою та особистим життям
 - Створити умови для гнучкого графіка роботи чи дистанційного формату.
 - Організовувати корпоративні заходи, які сприяють згуртуванню колективу та зміцненню командного духу.
7. Покращення умов праці
 - Інвестувати в створення комфортного робочого середовища: сучасне обладнання, ергономічні робочі місця, зони відпочинку.
 - Забезпечити додаткові переваги, такі як страхування, абонементи до спортивних залів чи підтримка у вирішенні соціальних питань

Висновки до третього розділу

Результати дослідження дозволяють зробити низку узагальнень щодо зв'язків між організаційною напруженістю, робочим навантаженням, привабливістю організаційної культури та показниками психологічного стану, суб'єктивного благополуччя й залученості співробітників.

Встановлено, що співробітники з високим індексом організаційної напруженості схильні демонструвати середній та вище рівні негативного впливу роботи на психологічний стан. Тобто, між організаційною напруженістю та психологічним станом працівників існує статистично значущий зв'язок. Негативний вплив роботи на психологічний стан може проявлятися у вигляді хронічного стресу, емоційного виснаження, зниження мотивації та навіть ризику професійного вигорання. Висока організаційна напруженість може виникати через неефективну комунікацію, відсутність чітких очікувань, надмірне робоче навантаження або токсичну робочу атмосферу. У таких умовах працівники схильні сприймати роботу як джерело негативного впливу на їхній психологічний стан, що може призводити до підвищеної конфліктності, зниження продуктивності та навіть до зростання рівня плинності кадрів.

Було підтверджено, що працівники, які демонструють середній і вище рівні негативного впливу роботи на психологічний стан, також виявляють низький рівень суб'єктивного благополуччя. Це свідчить про те, що погіршення психологічного стану може бути пов'язаним зі зниженням суб'єктивного благополуччя. Це може проявлятися у вигляді емоційного виснаження, тривалого стресу, зниження задоволеності життям і роботою, а також погіршення міжособистісних стосунків. Низький рівень суб'єктивного благополуччя може бути викликаний низкою факторів: надмірним робочим навантаженням, невизначеністю у ролях, конфліктами в колективі, недостатнім визнанням заслуг і відсутністю підтримки з боку керівництва.

Співробітники з високою напруженістю, пов'язаною з робочим навантаженням та рівнем інформованості не схильні демонструвати низький

рівень суб'єктивного благополуччя. Виявлено, що робоче навантаження та рівень інформованості не мають чітко вираженого зв'язку із суб'єктивним благополуччям у межах вибірки цього дослідження.

Зазначено, що працівники з високим індексом організаційної напруженості не схильні демонструвати одночасно низький ступінь енергійності і відданості, які є складовими показника залученості.

Виявлено, працівники з низьким рівнем привабливості організаційної культури не демонструють високих рівнів відданості. Співробітники можуть відчувати недостатню емоційну прив'язаність до організації, виявляти менше ініціативи та бути схильними до пошуку нових можливостей працевлаштування. Такий стан часто зумовлений невідповідністю між особистісними цінностями співробітників і корпоративними принципами, браком прозорості в комунікації, відсутністю підтримки чи мотивації. Частково гіпотеза підтверджується, однак оцінити рівень енергійності та заглибленості для цих працівників статистично не вдалося. Таким чином, повне підтвердження гіпотези неможливе.

Узагальнюючи результати можна зазначити, що організаційна напруженість співвідноситься з негативними характеристиками психологічного стану співробітників, а негативний психологічний стан співвідноситься з низьким рівнем суб'єктивного благополуччя, що підкреслює їхній тісний статистичний зв'язок.

Робоче навантаження та рівень інформованості персоналу не продемонстрували чітких кореляцій із суб'єктивним благополуччям у межах даного дослідження.

Залученість співробітників (енергійність, відданість, заглибленість) демонструє деякий зв'язок із сукупністю організаційних чинників, проте цей зв'язок потребує уточнення через обмеження обробки даних.

Низький рівень привабливості організаційної культури може співвідноситися із низьким рівнем відданості співробітників, проте інші аспекти залученості залишаються нерозкритими в межах цього дослідження.

Отримані результати дозволяють сформувавши загальну картину про зв'язки між умовами роботи, психологічним станом і залученістю персоналу, а також окреслити напрями для подальшого поглибленого аналізу.

ВИСНОВКИ

Дослідження організаційних компонентів культури компанії як чинників психічного благополуччя персоналу та залученості в роботу є актуальним та необхідним у контексті сучасного динамічного середовища бізнесу. Результати проведеного аналізу підтверджують, що організаційна культура виступає системоутворюючим елементом, який безпосередньо впливає на психологічний комфорт працівників, їхню мотивацію, задоволеність та рівень залученості.

На основі концепцій Е. Шейна, Д. Денісона, К. Камерона, Р. Куінна та Г.Хофстеде було встановлено, що організаційна культура є комплексною системою цінностей, норм і переконань, яка визначає поведінку працівників, їхні очікування та стосунки з керівництвом. Вона не лише забезпечує інтеграцію внутрішніх процесів і адаптацію до зовнішніх викликів, але й формує емоційний клімат, сприятливий для творчості, інноваційності та професійного розвитку.

Узагальнюючи можна виділити основні чинники, які забезпечують психічне благополуччя персоналу:

- Довіра до керівництва. У культурах з низьким рівнем дистанції влади працівники сприймають керівників як наставників і партнерів, що сприяє відчуттю підтримки, зниженню тривожності та підвищенню лояльності. Психологічна підтримка з боку керівництва створює відчуття стабільності та впевненості у власному майбутньому.

- Психологічна безпека. Прозорість комунікацій та інклюзивність культури сприяють формуванню середовища, де працівники можуть висловлювати свої ідеї без страху перед осудом. Це є передумовою високої залученості, зниження рівня стресу та професійного вигорання.

- Емоційна підтримка. Відчуття, що керівництво та колеги цінують емоційний стан працівника, позитивно впливає на його мотивацію. Компанії, які впроваджують програми психологічної допомоги чи регулярні консультації зі спеціалістами, демонструють нижчі показники тривожності та вищий рівень задоволеності персоналу.

– Баланс між роботою та особистим життям: Гнучкі графіки роботи, можливості дистанційної роботи та створення умов для відпочинку сприяють збереженню емоційного здоров'я працівників. Це, своєю чергою, знижує ризик хронічного стресу та підвищує рівень мотивації.

Аналіз організаційних компонентів культури компанії через призму моделей, запропонованих К.Камероном і Р.Куїнном, виявив, що культури клану та адхократії є найбільш сприятливими для забезпечення психічного благополуччя персоналу та підвищення рівня залученості. У таких культурах акцент на співпрацю, інновації та підтримку створює умови для ефективного функціонування команд, розвитку довіри та професійного зростання.

Особливу увагу варто приділити гармонізації цінностей компанії з індивідуальними потребами працівників, оскільки їхня узгодженість сприяє зниженню конфліктності в колективі, підвищенню задоволеності роботою та формуванню довгострокової лояльності. У свою чергу, розбіжності між корпоративними й особистісними цілями можуть призводити до емоційного виснаження, втрати мотивації та підвищення рівня конфліктності.

Практичний досвід сучасних успішних компаній, таких як Google чи Adobe, демонструє, що інклюзивна організаційна культура, яка враховує потреби працівників, підтримує інновації та сприяє командній роботі, є ключовим фактором забезпечення високих показників ефективності та конкурентоспроможності.

Впровадження інноваційних підходів до підтримки психічного благополуччя, зокрема створення програм стрес-менеджменту, тренінгів з емоційної стійкості та забезпечення регулярного зворотного зв'язку, має стати обов'язковою частиною стратегічного управління персоналом.

В емпіричному дослідженні була підтверджена концептуальна гіпотеза і встановлено існування зв'язку між показниками незадоволеності, низьким рівнем організаційних компонентів культури компанії та психічному благополуччі персоналу, залученості в роботу.

Доведено що, працівники з високим рівнем організаційної напруженості частіше стикаються з психологічними труднощами, спричиненими впливом роботи. Співробітники, які відчувають середній або високий негативний вплив роботи на психологічний стан, демонструють знижений рівень суб'єктивного благополуччя.

Такий стан працівників не лише негативно позначається на їхньому особистому житті, але й сприяє зниженню продуктивності, погіршенню якості виконання завдань та збільшенню плинності кадрів.

Було встановлено, що працівники, які не сприймають організаційну культуру як привабливу, зазвичай не демонструють високий рівень відданості компанії. Недостатня відданість може призводити до зниження залученості, продуктивності та зростання рівня плинності кадрів, що в довгостроковій перспективі негативно позначається на успіху організації.

Для покращення суб'єктивного благополуччя працівників, зниження рівня стресу та створенню здорового робочого середовища було розроблено рекомендації щодо впровадження змін в організаційній культурі.

Отже, організаційні компоненти культури компанії не лише формують умови для досягнення бізнес-цілей, але й виступають важливим інструментом підтримки психічного благополуччя персоналу та підвищення рівня залученості в роботу. Врахування психологічних аспектів організаційної культури в управлінні персоналом є необхідним кроком для створення успішних, стійких та інноваційних організацій та плекають рівень психологічного благополуччя особистості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андреева И. В., Бетина О. Б. Организационная культура: Учебное пособие. / И. В. Андреева, О. Б. Бетина — СПб.: Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет», 2010. — 293 с
2. Аргайл М. Психология счастья 2-е изд. (Серия «Мастера психологии»). Санкт-Петербург: Питер, 2003. 271 с
3. Валуйко О. М., Гошкодеря О. В. Управління професійним стресом керівників органів внутрішніх справ: навч. посібник. – К.: Видавничий дім «Скіф», КНТ, 2008 – 106 с.
4. Бочелюк В. Й., Пучина О. В. Організаційна психологія на підприємстві. — Київ: Центр учбової літератури, 2020. — 272 с.
5. Борневассер М. Стресс в условиях труда // Психические состояния. Хрестоматия. – СПб.: Питер, 2000. – 459 с.
6. Бонивелл И. Ключи к благополучию: что может позитивная психология /пер. с англ. М. Бабичевой. М., 2009. 192 с.
7. Бутко Н., Пепа Т. Економічна психологія: навчальний посібник. — Київ: Центр навчальної літератури, 2017. — 232 с.
8. Вернік, О. (2019). Екопсихологічний підхід до дослідження благополуччя особистості: середовищно-життєдіяльнісний контекст. Актуальні проблеми психології, 7(47), 68–79.
9. Гоулман Д. Емоційний інтелект / Деніел Гоулман ; пер. з англ. – Харків : Віват, 2018. – 512 с.
10. Занюк С. С. Психологія мотивації та емоцій: навч. посібник. – Луцьк: Волинський держ. ун-т, ім. Л. Українки, 1997.
11. Католик Г., Калька Н. Психологія особистості (в схемах, презентаціях і таблицях): навчальний посібник. Львів: ЛьвДУВС, 2022. 158 с.
12. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Терещенко, К. В., Лагодзінська, В. І., Івкін, В. М., Ковальчук, О. С.; за ред. Л. М. Карамушки. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій:

психологічний практикум. — Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2023. — 76 с.

13. Карамушка, Л. М. Структура організаційної культури: основні напрямки дослідження // Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України / [ред. кол.: С. Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. — Київ; Алчевськ: ЛАДО, 2013. — Т. І: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. — 2013. — Вип. 37. — С. 3–6.

14. Карамушка, Л. М., Сняданко, І. І. Психологія організаційної культури (на матеріалі промислових підприємств): навч. посіб. — Київ; Львів, 2010. — 212 с.

15. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Терещенко, К. В., Лагодзінська, В. І., Івкін, В. М., Ковальчук, О. С.; за ред. Л. М. Карамушки. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум. — Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2023. — 76 с.

16. Карамушка, Л. М., Бондарчук, О. І., Грубі, Т. В. Діагностика перфекціонізму та трудоголізму особистості: психологічний практикум. — Кам'янець-Подільський: Медобори-2006, 2018. — 64 с.

17. Карамушка, Л. М. (Ред.). Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій): навч. посіб. — Київ: Наук. світ, 2008. — 196 с.

18. Карамушка, Л. М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку. — Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2009. — 168 с.

19. Карамушка, Л. М. Психологія управління: навч. посіб. — Київ: Міленіум, 2003. — 344 с.

20. Кемерон, К., Куїнн, Р. Діагностика і зміна організаційної культури. — Київ: Вид-во "Основи", 2017. — 336 с.

21. Корольов, Д. К. Психологічна оцінка персоналу: навч. посіб. — Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2019. — 160 с.
22. Клейн, Н. Організаційна ефективність: психологічний вимір. — Львів: Літопис, 2016. — 340 с.
23. Сергеева Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство: навч. посібн. / за наук. ред. Л. М. Сергеевої. — Івано-Франківськ. «Лілея НВ». 2015. — 296 с
24. Коваленко А.Б., Корнєв М.Н. Соціальна психологія: Підручник. - К., 2СЦ5. - 400 с.
25. Коцан І.Я., Ложкін Г.В., Мушкевич М.І Психологія здоров'я людини : навч. посіб.; Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки. Луцьк : Вежа, 2011. 430 с.
26. Кляпець О. Я., Лазоренко Б. П., Лепіхова Л. А., Савінов В. В. Методики вивчення повсякденного стресу і способів розв'язання кризових життєвих ситуацій / За ред. Т. М. Титаренко. — Київ: Міленіум, 2009. — 120 с.
27. Ліпатов, С. А., Сінчук, Х. І. Соціально-психологічні чинники організаційної прихильності співробітників (на прикладі комерційних організацій) // Організаційна психологія, 2015. — № 5. — С. 15–20.
28. Лепейко Т. І. Організаційна поведінка : навчальний посібник/Т. І. Лепейко, С. В. Лукашев, О. М. Миронова. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2013. – 156 с. (Укр. мов.)
29. Маслоу, А. Мотивація та особистість. — Київ: Пульсари, 2008. — 384 с.
30. Максименко С.Д. Структура особистості: теоретико-методологічний аспект дослідження. Наукові записки Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України / За ред. С.Д. Максименка. Нора-прінт, 2004. Вип. 24. С. 3-15.
31. Максименко, С. Д., Карамушка, Л. М., Зайчикова, Т. В. (Ред.). Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти. 2-е вид. — Київ: Міленіум, 2006. — 280 с.

32. Максименко, С. Д., Кокун, О. М., Тополов, Є. В. Адаптація психодіагностичних методик: шкала пошукової активності іншої роботи та шкала негативного впливу роботи. — Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2011. — 128 с.
33. Максименко, С. Д., Носенко, Е. Л. М. Експериментальна психологія: підручник. — Київ: Центр учбової літератури, 2008. — 360 с.
34. Мельничук, О. М. Психологія професійної мотивації. — Одеса: ОНУ, 2018. — 230 с.
35. Наугольник Л. Б. Психологія стресу: підручник / Л. Б. Наугольник. — Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. — 324с.
36. Новак В.О., Мостенська Т.Л., Ільєнко О.В. Організаційна поведінка. Підручник. — К.: Кондор-Видавництво, 2012. — 498с.
37. Омелянська, В. І. (2021). КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія, (1), 22-26. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2021.1.5>
38. Орлова, Н. М. Психологія благополуччя: теорія і практика. — Львів: Літера ЛТД, 2018. — 250 с.
39. Роббінс, С. П., Джадж, Т. А. Основи організаційної поведінки. — Київ: Вид-во "Кондор", 2016. — 528 с.
40. Рябченко, Л. В. Трудова психологія: основи теорії та практики. — Харків: Університетська книга, 2019. — 310 с.
41. Сердюк Л.З. Структура та функція психологічного благополуччя особистості / Л.З.Сердюк // Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України — Том V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія Вип. 17.— Київ, 2017. —С. 124-133.
42. Селигман М. Новая позитивная психология: Научный взгляд на счастье и смысл жизни / Перев. с англ. Москва : Издательство «София», 2006. 368 с

43. Толкунова І.В., Гринь О.Р., Смоляр І.І., Голець О.В. Психологія здоров'я людини /за ред. І.В.Толкунової. Київ: 2018. 156 с.
44. Титаренко Т. М. Щастя, здоров'я, благополуччя: досягнення недосяжного. Ракурси психологічного благополуччя особистості: збірник тез доповідей Всеукраїнського науково-практичного семінару «Ракурси психологічного благополуччя особистості», 9 червня 2017 р., Ніжин / ред. кол.: Титаренко Т. М. (гол. ред) та ін. Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2017. С.7–11.
45. Титаренко Т. М. Індикатори психологічного здоров'я особистості. Психологічні науки: проблеми і здобутки: зб. наук. статей. Київ: КиМУ, 2016. № 9. С. 196–215.
46. Шейн, Е. Організаційна культура та лідерство. — Київ: Вид-во "Інститут журналістики", 2015. — 400 с.
47. Франкл, В. Е. Людина в пошуках сенсу. — Київ: Вид-во "Основа", 2012. — 320 с.
48. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: в 2-х т. Москва : Педагогика, 1986. Т. 1. 408 с
49. Deci, E. L., & Ryan, R. M. Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. — *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 2008. — Vol. 49, No. 3, p. 182–185.
50. Diener, E., et al. Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. — *American Psychologist*, 2010. — Vol. 55, No. 1, p. 34–43.
51. Cameron, K. S., & Spreitzer, G. M. (Eds.). *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. — Oxford: Oxford University Press, 2012. — 576 p.
52. Huppert, F. A. Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. — *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 2009. — Vol. 1, No. 2, p. 137–164.
53. Hofstede G. *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. — London: John Murray, 2002. — 272 p.

54. Kaufman, C. M., & Lord, L. K. Positive psychology at work: The role of organizations in fostering the good life. — *International Journal of Selection and Assessment*, 2004. — Vol. 12, No. 4, p. 288–300.

55. Keyes, C. L. M. The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. — *Journal of Health and Social Behavior*, 2002. — Vol. 43, No. 2, p. 207–222.

56. Luthans, F., & Youssef, C. M. Human, social, and psychological capital: Investing in people for competitive advantage. — *Organizational Dynamics*, 2004. — Vol. 33, No. 2, p. 143–160.

57. Mozharovska, T. (2021). Psychological well-being: theoretical approaches to the concept definition. *Psychological Prospects Journal*, 37, 155-167. <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2021-37-155-167>

58. Riff, C. *Psychological Well-Being*. — Washington: American Psychological Association, 2013. — 256 p.

59. Riff, C. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. — *Journal of Personality and Social Psychology*, 1989. — Vol. 57, No. 6, p. 1069–1081.

60. Seligman, M. *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. — New York: Atria Books, 2011. — 400 p.

61. Vallerand, R. J., et al. The role of passion in the development of a healthy and successful life. — *Psychological Science*, 2003. — Vol. 14, No. 5, p. 495–500.

ДОДАТКИ

Додаток А

Результати опитування досліджуваних за методикою «Індекс організаційної напруженості (на прикладі освітніх організацій)» (Р.Л. Кан та ін.) (модифікація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко)»

1. Питання опитувальника:

1. Ви відчуваєте, що у вас недостатньо повноважень для виконання своїх робочих обов'язків
2. Ви не розумієте обсяг роботи та власні робочі обов'язки
3. Ви не знаєте, які існують для вас можливості для зростання та просування по службі
4. Ви відчуваєте занадто велике робоче навантаження, з яким не можете впоратися протягом звичайного робочого дня
5. Ви відчуваєте, що не можете задовольнити конфліктуючі вимоги різних людей, що займають вищу посаду
6. Ви відчуваєте, що недостатньо кваліфіковані, щоб впоратися з роботою
7. Ви не знаєте того, що ваш начальник думає про вас, як він оцінює вашу діяльність
8. Ви констатуєте, що не можете отримати інформацію, необхідну для роботи
9. Ви відчуваєте, що вас можуть не любити і не приймати люди, з якими працюєте
10. Ви відчуваєте, що не здатні вплинути на рішення та дії вашого безпосереднього керівника щодо вас
11. Ви не знаєте, що очікують від вас люди, з якими працюєте
12. Ви маєте відчуття, що завеликий обсяг роботи, яку ви виконуєте, може впливати на її якість
13. Ви відчуваєте, що на роботі маєте виконувати речі, що суперечать вашим переконанням
14. Ви відчуваєте, що ваша робота заважає вашому сімейному життю
15. Ви відчуваєте, що ваша робота пов'язана з постійним введенням необґрунтованих та непідготовлених реформ
16. Ви відчуваєте, що ваша робота вимагає введення інноваційних змін (нових напрямків роботи, нових технологій, методів роботи та ін.), однак у вашій організації не створюються необхідні для цього умови
17. Ви відчуваєте, що ваша робота потребує поліпшення професійного здоров'я (створення умов для відпочинку, профілактики та подолання професійного стресу, синдрому професійного вигорання тощо)
18. Ви відчуваєте, що робота, яку ви виконуєте, потребує значно вищої заробітної плати
19. Ви відчуваєте, що потребуєте поліпшення житлових умов
20. Ви відчуваєте необхідність зміни порядку атестації працівників та присвоєння вищої категорії
21. Ви відчуваєте, що у вашій організації існує невідповідність між вимогами щодо підвищення кваліфікації працівників (проходження стажування в інших організаціях, участь в дистанційних курсах навчання, в міжнародних семінарах, конференціях тощо) та наявними умовами для її здійснення
22. Ви відчуваєте протиріччя між вашою потребою в управлінні організацією (визначення політики організації, введення інноваційних напрямків діяльності тощо) та реальною вашою участю в цьому процесі
23. Ви відчуваєте протест проти авторитаризму керівників вашої організації
24. Ви відчуваєте, що умови вашої роботи (забезпечення канцтоварами, комп'ютерною технікою, періодичними виданнями, книгами та ін.) не відповідають інноваційним вимогам, які висуваються до вашої роботи
25. Ви відчуваєте, що скорочення працівників у вашій організації не дає можливість успішно реалізувати реформи та негативно позначається на ефективності роботи

26.Ви відчуваєте, що профспілковий комітет вашої організації не сприяє захисту ваших професійних інтересів і не створює достатньо умов для вашого соціального забезпечення
27.Ви відчуваєте, що напруженість на роботі не дає вам розвиватися в інших сферах вашого життя (турбота про ваше здоров'я, хобі, подорожі тощо)
28.Ви відчуваєте, що поєднання основної роботи з роботою за сумісництвом (в одній або в кількох організаціях) обумовлює високий рівень вашої професійної напруженості і негативно позначається на інших сферах вашого життя
29.Ви відчуваєте, що у вашій організації присутнє явище мобінгу (психологічного терору, агресивної поведінки окремих працівників до інших працівників тощо)
30.Ви відчуваєте, що у вашій організації не достатньо умов для професійної мобільності працівників, оскільки діяльність працівників жорстко підпорядкована певним правилам і нормам

2. Відповіді досліджуваних:

№	Досліджуваний №1	Досліджуваний №2	Досліджуваний №3	Досліджуваний №4	Досліджуваний №5	Досліджуваний №6	Досліджуваний №7	Досліджуваний №8	Досліджуваний №9	Досліджуваний №10
1	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	4.Часто	1.Ніколи	4.Часто	3.Іноді	5.Завжди
2	3.Іноді	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	1.Ніколи	2.Рідко	3.Іноді	2.Рідко
3	3.Іноді	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	4.Часто	1.Ніколи	4.Часто	3.Іноді	5.Завжди
4	4.Часто	2.Рідко	1.Ніколи	3.Іноді	2.Рідко	5.Завжди	3.Іноді	2.Рідко	5.Завжди	4.Часто
5	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	4.Часто	2.Рідко
6	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	4.Часто	1.Ніколи	1.Ніколи	4.Часто	1.Ніколи
7	4.Часто	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	4.Часто	3.Іноді	1.Ніколи	3.Іноді	4.Часто
8	2.Рідко	3.Іноді	1.Ніколи	2.Рідко	2.Рідко	3.Іноді	1.Ніколи	3.Іноді	2.Рідко	3.Іноді
9	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	4.Часто	5.Завжди
10	4.Часто	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	3.Іноді	1.Ніколи	2.Рідко	2.Рідко	5.Завжди
11	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи	2.Рідко	2.Рідко	3.Іноді	1.Ніколи	2.Рідко	4.Часто	2.Рідко
12	5.Завжди	2.Рідко	1.Ніколи	3.Іноді	4.Часто	5.Завжди	2.Рідко	4.Часто	5.Завжди	3.Іноді
13	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи
14	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	3.Іноді	2.Рідко	4.Часто
15	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	4.Часто	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи
16	3.Іноді	4.Часто	1.Ніколи	1.Ніколи	4.Часто	3.Іноді	2.Рідко	3.Іноді	1.Ніколи	5.Завжди
17	5.Завжди	3.Іноді	3.Іноді	2.Рідко	4.Часто	5.Завжди	2.Рідко	4.Часто	3.Іноді	5.Завжди
18	1.Ніколи	2.Рідко	3.Іноді	1.Ніколи	3.Іноді	3.Іноді	2.Рідко	5.Завжди	4.Часто	5.Завжди
19	4.Часто	1.Ніколи	4.Часто	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	2.Рідко	4.Часто	1.Ніколи
20	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	4.Часто	2.Рідко	5.Завжди	3.Іноді	4.Часто
21	5.Завжди	4.Часто	1.Ніколи	1.Ніколи	4.Часто	3.Іноді	1.Ніколи	5.Завжди	2.Рідко	4.Часто
22	3.Іноді	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	4.Часто	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	1.Ніколи	5.Завжди

23	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи
24	4.Часто	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи
25	3.Іноді	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	4.Часто
26	5.Завжди	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	5.Завжди
27	4.Часто	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	5.Завжди	1.Ніколи	2.Рідко	5.Завжди	4.Часто
28	5.Завжди	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи
29	3.Іноді	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	1.Ніколи
30	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи

№	Досліджуваний №11	Досліджуваний №12	Досліджуваний №13	Досліджуваний №14	Досліджуваний №15	Досліджуваний №16	Досліджуваний №17	Досліджуваний №18	Досліджуваний №19	Досліджуваний №20
1	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	2.Рідко	3.Іноді	3.Іноді	2.Рідко	3.Іноді
2	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи	2.Рідко	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи
3	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	5.Завжди	5.Завжди	3.Іноді
4	1.Ніколи	1.Ніколи	4.Часто	4.Часто	2.Рідко	4.Часто	3.Іноді	2.Рідко	1.Ніколи	2.Рідко
5	1.Ніколи	1.Ніколи	4.Часто	2.Рідко	1.Ніколи	3.Іноді	1.Ніколи	3.Іноді	2.Рідко	2.Рідко
6	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	4.Часто	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи
7	2.Рідко	2.Рідко	4.Часто	2.Рідко	2.Рідко	3.Іноді	3.Іноді	5.Завжди	2.Рідко	2.Рідко
8	1.Ніколи	2.Рідко	4.Часто	2.Рідко	1.Ніколи	2.Рідко	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи	2.Рідко
9	2.Рідко	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	2.Рідко
10	2.Рідко	2.Рідко	4.Часто	2.Рідко	3.Іноді	3.Іноді	2.Рідко	4.Часто	2.Рідко	2.Рідко
11	3.Іноді	1.Ніколи	2.Рідко	2.Рідко	2.Рідко	2.Рідко	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи
12	1.Ніколи	3.Іноді	3.Іноді	2.Рідко	1.Ніколи	4.Часто	4.Часто	2.Рідко	1.Ніколи	3.Іноді
13	1.Ніколи	1.Ніколи	4.Часто	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	3.Іноді	2.Рідко	2.Рідко	2.Рідко
14	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	2.Рідко	2.Рідко	2.Рідко	2.Рідко	5.Завжди	1.Ніколи	1.Ніколи
15	1.Ніколи	1.Ніколи	4.Часто	2.Рідко	2.Рідко	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді
16	2.Рідко	2.Рідко	3.Іноді	2.Рідко	1.Ніколи	2.Рідко	4.Часто	3.Іноді	1.Ніколи	2.Рідко
17	2.Рідко	3.Іноді	3.Іноді	2.Рідко	3.Іноді	4.Часто	3.Іноді	5.Завжди	1.Ніколи	2.Рідко
18	3.Іноді	3.Іноді	3.Іноді	2.Рідко	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи	3.Іноді	4.Часто	4.Часто
19	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	1.Ніколи	2.Рідко	3.Іноді	1.Ніколи	4.Часто	1.Ніколи	3.Іноді
20	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко

21	1.Нікол и	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	3.Іноді
22	1.Нікол и	1.Ніколи	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	3.Іноді
23	1.Нікол и	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи
24	1.Нікол и	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	2.Рідко
25	1.Нікол и	1.Ніколи	4.Часто	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи
26	1.Нікол и	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	5.Завжди	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи
27	2.Рідко	1.Ніколи	3.Іноді	3.Іноді	2.Рідко	4.Часто	4.Часто	5.Завжди	1.Ніколи	2.Рідко
28	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	3.Іноді	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи
29	1.Нікол и	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	2.Рідко	4.Часто	1.Ніколи	2.Рідко
30	1.Нікол и	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи	2.Рідко

№	Досліджуваний №21	Досліджуваний №22	Досліджуваний №23	Досліджуваний №24	Досліджуваний №25	Досліджуваний №26	Досліджуваний №27	Досліджуваний №28	Досліджуваний №29	Досліджуваний №30
1	4.Часто	2.Рідко	3.Іноді	2.Рідко	3.Іноді	3.Іноді	2.Рідко	3.Іноді	3.Іноді	4.Часто
2	1.Нікол и	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	4.Часто	2.Рідко	3.Іноді	3.Іноді	3.Іноді	1.Ніколи
3	5.Завжди	5.Завжди	5.Завжди	2.Рідко	4.Часто	2.Рідко	1.Ніколи	4.Часто	5.Завжди	4.Часто
4	5.Завжди	1.Ніколи	5.Завжди	2.Рідко	3.Іноді	3.Іноді	5.Завжди	3.Іноді	2.Рідко	3.Іноді
5	4.Часто	1.Ніколи	5.Завжди	1.Ніколи	5.Завжди	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	3.Іноді	4.Часто
6	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи
7	5.Завжди	1.Ніколи	5.Завжди	2.Рідко	4.Часто	2.Рідко	5.Завжди	4.Часто	4.Часто	4.Часто
8	4.Часто	2.Рідко	4.Часто	2.Рідко	3.Іноді	2.Рідко	1.Ніколи	4.Часто	3.Іноді	2.Рідко
9	2.Рідко	1.Ніколи	4.Часто	1.Ніколи	4.Часто	1.Ніколи	2.Рідко	2.Рідко	2.Рідко	3.Іноді
10	1.Нікол и	2.Рідко	4.Часто	1.Ніколи	3.Іноді	1.Ніколи	3.Іноді	4.Часто	2.Рідко	4.Часто
11	5.Завжди	1.Ніколи	4.Часто	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	3.Іноді	3.Іноді
12	5.Завжди	1.Ніколи	5.Завжди	3.Іноді	3.Іноді	3.Іноді	2.Рідко	3.Іноді	3.Іноді	4.Часто
13	2.Рідко	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	3.Іноді	1.Ніколи
14	4.Часто	1.Ніколи	3.Іноді	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи	3.Іноді	3.Іноді	3.Іноді	2.Рідко
15	3.Іноді	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи	4.Часто	4.Часто	1.Ніколи
16	4.Часто	4.Часто	5.Завжди	2.Рідко	4.Часто	2.Рідко	3.Іноді	5.Завжди	3.Іноді	3.Іноді
17	5.Завжди	1.Ніколи	5.Завжди	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	4.Часто	2.Рідко	3.Іноді	5.Завжди

18	5.Завжди	4.Часто	4.Часто	2.Рідко	5.Завжди	2.Рідко	5.Завжди	4.Часто	5.Завжди	3.Іноді
19	5.Завжди	3.Іноді	1.Ніколи	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	4.Часто	1.Ніколи
20	1.Ніколи	1.Ніколи	4.Часто	1.Ніколи	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи	4.Часто	5.Завжди	2.Рідко
21	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	2.Рідко	4.Часто	1.Ніколи	1.Ніколи	4.Часто	5.Завжди	3.Іноді
22	4.Часто	2.Рідко	4.Часто	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	3.Іноді	4.Часто
23	4.Часто	1.Ніколи	4.Часто	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	4.Часто	1.Ніколи
24	4.Часто	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	4.Часто	1.Ніколи
25	5.Завжди	1.Ніколи	5.Завжди	2.Рідко	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи	5.Завжди	3.Іноді	5.Завжди
26	1.Ніколи	1.Ніколи	4.Часто	1.Ніколи	4.Часто	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	4.Часто	3.Іноді
27	5.Завжди	3.Іноді	4.Часто	1.Ніколи	3.Іноді	2.Рідко	5.Завжди	4.Часто	4.Часто	3.Іноді
28	5.Завжди	1.Ніколи	4.Часто	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи
29	4.Часто	1.Ніколи	4.Часто	1.Ніколи	4.Часто	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	4.Часто	1.Ніколи
30	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	1.Ніколи

№	Досліджуваний №31	Досліджуваний №32	Досліджуваний №33	Досліджуваний №34	Досліджуваний №35	Досліджуваний №36	Досліджуваний №37	Досліджуваний №38	Досліджуваний №39	Досліджуваний №40	Досліджуваний №41
1	4.Часто	3.Іноді	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	3.Іноді	3.Іноді	2.Рідко	4.Часто
2	4.Часто	2.Рідко	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	3.Іноді	1.Ніколи
3	5.Завжди	2.Рідко	3.Іноді	2.Рідко	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	2.Рідко	5.Завжди
4	4.Часто	1.Ніколи	4.Часто	3.Іноді	4.Часто	5.Завжди	4.Часто	5.Завжди	2.Рідко	4.Часто	2.Рідко
5	5.Завжди	2.Рідко	2.Рідко	3.Іноді	2.Рідко	1.Ніколи	3.Іноді	3.Іноді	3.Іноді	3.Іноді	3.Іноді
6	3.Іноді	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	3.Іноді	3.Іноді	1.Ніколи	2.Рідко
7	5.Завжди	4.Часто	3.Іноді	5.Завжди	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	5.Завжди
8	4.Часто	2.Рідко	3.Іноді	1.Ніколи	2.Рідко	3.Іноді	3.Іноді	3.Іноді	2.Рідко	3.Іноді	5.Завжди
9	4.Часто	3.Іноді	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	3.Іноді	2.Рідко
10	5.Завжди	2.Рідко	2.Рідко	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	3.Іноді	1.Ніколи	3.Іноді
11	2.Рідко	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	5.Завжди	2.Рідко
12	4.Часто	1.Ніколи	3.Іноді	5.Завжди	3.Іноді	5.Завжди	4.Часто	3.Іноді	2.Рідко	3.Іноді	2.Рідко
13	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	3.Іноді
14	3.Іноді	2.Рідко	3.Іноді	1.Ніколи	4.Часто	3.Іноді	2.Рідко	3.Іноді	2.Рідко	1.Ніколи	2.Рідко
15	4.Часто	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	3.Іноді

16	3.Іноді	3.Іноді	3.Іноді	4.Часто	3.Іноді	5.Завжди	1.Ніколи	3.Іноді	2.Рідко	3.Іноді	5.Завжди
17	5.Завжди	1.Ніколи	3.Іноді	4.Часто	3.Іноді	5.Завжди	1.Ніколи	3.Іноді	2.Рідко	3.Іноді	3.Іноді
18	5.Завжди	2.Рідко	4.Часто	5.Завжди	4.Часто	5.Завжди	3.Іноді	4.Часто	3.Іноді	4.Часто	4.Часто
19	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	4.Часто	2.Рідко	5.Завжди	2.Рідко	3.Іноді	2.Рідко	1.Ніколи	3.Іноді
20	4.Часто	1.Ніколи	3.Іноді	4.Часто	2.Рідко	5.Завжди	3.Іноді	4.Часто	2.Рідко	1.Ніколи	5.Завжди
21	3.Іноді	1.Ніколи	3.Іноді	3.Іноді	3.Іноді	5.Завжди	1.Ніколи	4.Часто	2.Рідко	1.Ніколи	4.Часто
22	4.Часто	3.Іноді	2.Рідко	5.Завжди	2.Рідко	3.Іноді	1.Ніколи	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи	4.Часто
23	4.Часто	1.Ніколи	1.Ніколи	4.Часто	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	3.Іноді	2.Рідко
24	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	5.Завжди
25	4.Часто	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	3.Іноді	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	4.Часто	5.Завжди
26	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	5.Завжди
27	5.Завжди	3.Іноді	4.Часто	1.Ніколи	4.Часто	3.Іноді	3.Іноді	3.Іноді	3.Іноді	3.Іноді	2.Рідко
28	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	2.Рідко
29	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи	5.Завжди	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	5.Завжди
30	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	5.Завжди	2.Рідко	1.Ніколи	2.Рідко

№	Досліджуваний №42	Досліджуваний №43	Досліджуваний №44	Досліджуваний №45	Досліджуваний №46	Досліджуваний №47	Досліджуваний №48	Досліджуваний №49	Досліджуваний №50	Досліджуваний №51	Досліджуваний №52
1	1.Ніколи	3.Іноді	3.Іноді	2.Рідко	1.Ніколи	4.Часто	3.Іноді	4.Часто	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи
2	1.Ніколи	4.Часто	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	4.Часто	2.Рідко	3.Іноді	1.Ніколи	2.Рідко
3	1.Ніколи	5.Завжди	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	5.Завжди	2.Рідко	1.Ніколи	3.Іноді	2.Рідко
4	1.Ніколи	4.Часто	4.Часто	2.Рідко	2.Рідко	2.Рідко	4.Часто	3.Іноді	4.Часто	1.Ніколи	2.Рідко
5	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	2.Рідко	2.Рідко	4.Часто	5.Завжди	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи
6	1.Ніколи	3.Іноді	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи
7	1.Ніколи	5.Завжди	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	3.Іноді	2.Рідко	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи
8	1.Ніколи	4.Часто	3.Іноді	2.Рідко	2.Рідко	3.Іноді	4.Часто	3.Іноді	4.Часто	1.Ніколи	2.Рідко
9	1.Ніколи	3.Іноді	3.Іноді	3.Іноді	3.Іноді	2.Рідко	3.Іноді	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи
10	1.Ніколи	3.Іноді	2.Рідко	1.Ніколи	2.Рідко	3.Іноді	4.Часто	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи
11	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи	3.Іноді	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко

12	1.Нікол и	5.Завжди	4.Часто	1.Ніколи	3.Іноді	2.Рідко	4.Часто	1.Ніколи	3.Іноді	1.Ніколи	2.Рідко
13	1.Нікол и	2.Рідко	2.Рідко	2.Рідко	2.Рідко	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи
14	1.Нікол и	5.Завжди	4.Часто	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	3.Іноді	4.Часто	1.Ніколи	1.Ніколи
15	1.Нікол и	5.Завжди	1.Ніколи	3.Іноді	2.Рідко	2.Рідко	4.Часто	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи
16	1.Нікол и	5.Завжди	4.Часто	2.Рідко	2.Рідко	3.Іноді	5.Завжди	3.Іноді	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи
17	1.Нікол и	5.Завжди	4.Часто	2.Рідко	3.Іноді	3.Іноді	4.Часто	4.Часто	3.Іноді	1.Ніколи	2.Рідко
18	1.Нікол и	4.Часто	5.Завжди	4.Часто	1.Ніколи	3.Іноді	4.Часто	4.Часто	3.Іноді	3.Іноді	2.Рідко
19	1.Нікол и	5.Завжди	3.Іноді	4.Часто	1.Ніколи	4.Часто	1.Ніколи	3.Іноді	1.Ніколи	3.Іноді	2.Рідко
20	1.Нікол и	4.Часто	3.Іноді	1.Ніколи	2.Рідко	3.Іноді	4.Часто	3.Іноді	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи
21	1.Нікол и	4.Часто	3.Іноді	1.Ніколи	2.Рідко	3.Іноді	3.Іноді	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи
22	1.Нікол и	5.Завжди	4.Часто	1.Ніколи	1.Ніколи	4.Часто	4.Часто	2.Рідко	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи
23	1.Нікол и	3.Іноді	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	4.Часто	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи
24	1.Нікол и	2.Рідко	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи
25	1.Нікол и	5.Завжди	3.Іноді	1.Ніколи	3.Іноді	1.Ніколи	5.Завжди	5.Завжди	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи
26	1.Нікол и	5.Завжди	3.Іноді	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи
27	1.Нікол и	4.Часто	4.Часто	1.Ніколи	2.Рідко	4.Часто	1.Ніколи	3.Іноді	3.Іноді	1.Ніколи	1.Ніколи
28	1.Нікол и	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	1.Ніколи	3.Іноді	1.Ніколи
29	2.Рідко	3.Іноді	1.Ніколи	2.Рідко	3.Іноді	1.Ніколи	5.Завжди	1.Ніколи	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи
30	1.Нікол и	3.Іноді	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	1.Ніколи	3.Іноді	2.Рідко	1.Ніколи

Результати опитування досліджуваних за методикою «Оцінка привабливості організаційної культури»

1. Питання опитувальника:

1. Робота не одноманітна, в ній завжди є щось нове й цікаве
2. Хороші, безпечні санітарно-гігієнічні умови праці для людини
3. У колективі теплі і дружні стосунки між людьми
4. Про мою роботу не соромно розповідати друзям чи знайомим
5. Робота дозволяє проявляти мою індивідуальність, мої найкращі якості
6. В організації кожен співробітник особисто зацікавлений у зростанні виробництва і в якості власної праці
7. Усі співробітники володіють достатньою інформацією про те, що відбувається на підприємстві, про цілі та плани організації
8. Робота проста, не потребує спеціальної підготовки
9. Усі співробітники скеровані на досягнення мети організації
10. Перед кожним підрозділом завжди ставляться конкретні завдання
11. Місячна зарплата перевищує прожитковий мінімум
12. Я не знаю, чого конкретно чекає від мене і моєї роботи керівництво
13. Робота потребує спеціальної підготовки та знання нових технологій у цій галузі
14. Робота безпечна та не загрожує здоров'ю і життю
15. Старші та досвідченіші співробітники надають підтримку менш досвідченим та молодим колегам
16. Моя робота є важливою для діяльності організації
17. Є можливість попрацювати на різних робочих місцях, оволодіти різними операціями, засвоїти суміжні професії і тим самим підвищити свою кваліфікацію
18. Кожен співробітник шукає засоби зменшення непродуктивних витрат у своїй роботі
19. Рядовий співробітник постійно бере участь в обговоренні та прийнятті рішення керівництва щодо розвитку організації
20. Робота легка, не викликає фізичного та розумового перенапруження
21. Якщо виникає якась проблема в житті організації, то керівництво і весь персонал згуртовуються для розв'язання цієї проблеми
22. У моєму підрозділі відсутня робота на вихідних та в позаробочий час
23. Зарплата виплачується без затримок
24. Ніхто зі співробітників не знає критеріїв, за якими оцінюється їх робота
25. Робота змушує думати, потребує творчого підходу
26. Хороше приміщення для роботи, зручні меблі, сучасне обладнання
27. У колективі відсутні приховані взаємовідносини та боротьба співробітників між собою
28. Професійна кваліфікація та компетентність співробітника є головним критерієм для його підвищення
29. За більш якісну роботу співробітники, як правило, отримують вищу зарплату

30. Більшість робітників особисто зацікавлені в збільшенні прибутку організації
31. Думка керівництва в очах колективу має силу закону, що не обговорюється
32. Умови роботи дозволяють вибрати зручний для себе темп, інтенсивність роботи
33. Більшість співробітників вважають, що їх особистий добробут пов'язаний з ростом добробуту підприємства
34. Робота в колективі завжди йде за заздалегідь запланованим планом та графіком
35. Співробітники забезпечуються спецодягом та харчуванням під час роботи
36. Більшість співробітників не впевнені в тому, чи будуть вони завтра тут працювати
37. Робота потребує фізичного, емоційного та розумового напруження
38. Я маю власне добре облаштоване робоче місце
39. Керівництво постійно влаштовує на вихідних та на свята різні розваги, вечірки, виїзди за місто, в яких можуть брати участь усі співробітники зі своїми сім'ями
40. Керівництво цінує мене як спеціаліста
41. Мій безпосередній керівник завжди цікавиться результатами моєї роботи
42. Більшість співробітників готові вкласти в роботу частину своєї зарплати для майбутнього розвитку фірми
43. В організації існують норми та правила, які не дають максимальної реалізації у роботі, можливості розвитку фізичного та інтелектуального потенціалу персоналу
44. Робота не вимагає великої відповідальності
45. Усі співробітники розуміють необхідність формування команди та хороших взаємовідносин у колективі
46. Робота співробітників регламентується контрактом та посадовою інструкцією, в яких чітко вказані їх функціональні обов'язки та відповідальність
47. Фірма щороку пропонує співробітникам повноцінну та оплачувану відпустку
48. Порядність співробітника, якість та термін роботи не захищають його від звільнення

2. Відповіді досліджуваних.

а. Частина 1:

Досліджуваний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48			
Досліджуваний №1	8	1	0	8	1	0	9	7	6	3	7	8	0	7	7	9	8	0	4	4	3	3	5	9	0	8	1	0	8	7	9	8	0	9	2	8	3	3	8	0	0	1	5	0	6	2	1	9	5	1	0
Досліджуваний №2	1	1	0	7	1	0	8	7	7	3	8	9	0	3	8	0	8	8	6	7	4	1	4	1	0	1	8	7	4	0	7	0	0	2	6	3	6	7	8	0	1	6	0	5	3	1	0	8	0	7	
Досліджуваний №3	9	9	9	0	9	8	7	4	9	7	0	1	4	0	0	0	1	7	8	7	4	6	3	8	0	8	0	0	0	0	0	0	8	0	0	0	6	1	5	0	2	0	0	1	1	1	1	9	0	0	1
Досліджуваний №4	8	1	0	0	1	1	0	9	9	3	9	0	0	1	8	0	0	0	1	7	1	3	0	1	9	9	2	0	0	9	9	5	5	6	8	5	7	1	1	9	0	1	8	9	1	2	1	9	0	0	5
Досліджуваний №5	6	1	0	7	9	9	6	2	7	4	4	9	2	6	0	9	0	1	5	3	1	8	1	0	0	4	0	9	4	5	4	6	7	0	3	3	3	2	8	0	2	7	9	3	4	4	5	3	3	1	
Досліджуваний	3	1	0	8	6	2	2	4	1	3	4	8	2	9	4	8	9	2	3	2	1	3	2	0	8	9	8	3	5	3	3	9	2	4	3	1	7	9	0	1	8	8	3	5	1	3	3	0	0		

Додаток В

Результати опитування досліджуваних за методикою «Шкала негативного впливу роботи» (Д. Ватсон) (адаптація С.Д. Максименка, О.М. Кокуна, Є.В. Тополова)

Досліджуваний	1. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі наляканим?	2. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі роздратованим?	3. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі нервовим?	4. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі винним?	5. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі ворожим?	6. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі стурбованим?	7. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі виснаженим?	8. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі засмученим?	9. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі соромленим?	10. Як часто Ви відчуваєте себе на роботі роздратованим?
Досліджуваний №1	3.Періодично	3.Періодично	4.Часто	3.Періодично	1.Ніколи або дуже рідко	2.Рідко	4.Часто	4.Часто	2.Рідко	3.Періодично
Досліджуваний №2	1.Ніколи або дуже рідко	2.Рідко	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи або дуже рідко	1.Ніколи або дуже рідко	3.Періодично	3.Періодично	2.Рідко	2.Рідко
Досліджуваний №3	1.Ніколи або дуже рідко	1.Ніколи або дуже рідко	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи або дуже рідко	1.Ніколи або дуже рідко	2.Рідко	1.Ніколи або дуже рідко	1.Ніколи або дуже рідко	1.Ніколи або дуже рідко
Досліджуваний №4	1.Ніколи або дуже рідко	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи або дуже рідко	1.Ніколи або дуже рідко	1.Ніколи або дуже рідко	2.Рідко	3.Періодично	1.Ніколи або дуже рідко	1.Ніколи або дуже рідко
Досліджуваний №5	2.Рідко	3.Періодично	4.Часто	1.Ніколи або дуже рідко	1.Ніколи або дуже рідко	1.Ніколи або дуже рідко	2.Рідко	2.Рідко	1.Ніколи або дуже рідко	3.Періодично
Досліджуваний №6	4.Часто	5.Дуже часто	5.Дуже часто	2.Рідко	4.Часто	5.Дуже часто	5.Дуже часто	5.Дуже часто	2.Рідко	4.Часто
Досліджуваний №7	1.Ніколи або дуже рідко	2.Рідко	3.Періодично	2.Рідко	1.Ніколи або дуже рідко	1.Ніколи або дуже рідко	3.Періодично	3.Періодично	1.Ніколи або дуже рідко	2.Рідко
Досліджуваний №8	1.Ніколи або дуже рідко	2.Рідко	3.Періодично	3.Періодично	1.Ніколи або дуже рідко	2.Рідко	3.Періодично	4.Часто	1.Ніколи або дуже рідко	2.Рідко
Досліджуваний №9	3.Періодично	4.Часто	4.Часто	4.Часто	3.Періодично	4.Часто	4.Часто	2.Рідко	3.Періодично	3.Періодично
Досліджуваний №10	1.Ніколи або дуже рідко	4.Часто	2.Рідко	1.Ніколи або дуже рідко	4.Часто	3.Періодично	5.Дуже часто	5.Дуже часто	1.Ніколи або дуже рідко	1.Ніколи або дуже рідко
Досліджуваний №11	2.Рідко	2.Рідко	3.Періодично	2.Рідко	1.Ніколи або дуже рідко	2.Рідко	4.Часто	2.Рідко	2.Рідко	3.Періодично

ваний №42	и або дуже рідко	або дуже рідко	и або дуже рідко	и або дуже рідко	и або дуже рідко	и або дуже рідко		або дуже рідко	або дуже рідко	або дуже рідко
Досліджу ваний №43	2.Рідко	5.Дуже часто	3.Періодично	4.Часто	1.Нікол и або дуже рідко	1.Нікол и або дуже рідко	3.Періодично	5.Дуже часто	1.Ніколи або дуже рідко	5.Дуже часто
Досліджу ваний №44	2.Рідко	3.Періодично	3.Періодично	2.Рідко	2.Рідко	2.Рідко	4.Часто	3.Періодично	2.Рідко	3.Періодично
Досліджу ваний №45	1.Нікол и або дуже рідко	1.Ніколи або дуже рідко	3.Періодично	1.Нікол и або дуже рідко	1.Нікол и або дуже рідко	1.Нікол и або дуже рідко	2.Рідко	1.Ніколи або дуже рідко	1.Ніколи або дуже рідко	2.Рідко
Досліджу ваний №46	1.Нікол и або дуже рідко	3.Періодично	3.Періодично	2.Рідко	1.Нікол и або дуже рідко	1.Нікол и або дуже рідко	3.Періодично	3.Періодично	1.Ніколи або дуже рідко	1.Ніколи або дуже рідко
Досліджу ваний №47	1.Нікол и або дуже рідко	2.Рідко	3.Періодично	1.Нікол и або дуже рідко	4.Часто	3.Періодично	3.Періодично	2.Рідко	1.Ніколи або дуже рідко	3.Періодично
Досліджу ваний №48	3.Періодично	4.Часто	5.Дуже часто	5.Дуже часто	3.Періодично	3.Періодично	5.Дуже часто	5.Дуже часто	2.Рідко	5.Дуже часто
Досліджу ваний №49	1.Нікол и або дуже рідко	1.Ніколи або дуже рідко	3.Періодично	1.Нікол и або дуже рідко	2.Рідко	1.Нікол и або дуже рідко	3.Періодично	2.Рідко	1.Ніколи або дуже рідко	2.Рідко
Досліджу ваний №50	1.Нікол и або дуже рідко	2.Рідко	3.Періодично	2.Рідко	1.Нікол и або дуже рідко	2.Рідко	3.Періодично	2.Рідко	1.Ніколи або дуже рідко	2.Рідко
Досліджу ваний №51	1.Нікол и або дуже рідко	1.Ніколи або дуже рідко	1.Нікол и або дуже рідко	1.Нікол и або дуже рідко	1.Нікол и або дуже рідко	1.Нікол и або дуже рідко	2.Рідко	1.Ніколи або дуже рідко	2.Рідко	1.Ніколи або дуже рідко
Досліджу ваний №52	1.Нікол и або дуже рідко	1.Ніколи або дуже рідко	1.Нікол и або дуже рідко	2.Рідко	1.Нікол и або дуже рідко	1.Нікол и або дуже рідко	2.Рідко	1.Ніколи або дуже рідко	1.Ніколи або дуже рідко	1.Ніколи або дуже рідко

Результати опитування досліджуваних за методикою «Утрехтська шкала залученності в роботу» В. Шауфелі та Беккер

Досліджуваний	1 Під час роботи мене повнює енергія.	2 Моя робота цілеспрямована та осмислена.	3 Коли я працюю, час пролітає непомітно.	4 Під час роботи я відчуваю прилив сил і енергії.	5 Я сповнений зисму щодо своєї роботи.	6 Під час роботи я забуваю про все, що мене оточує.	7 Моя робота надихає мене.	8 Прокнувшись вранці, я радію тому, що піду на роботу.	9 Я щасливий, коли інтенсирую.	10 Я пишусь своєю роботою.	11 Я занурююся в роботу з головою.	12 Я можу працювати протягом тривалого часу без перерв.	13 Робота ставить переді мною складні і цікаві завдання.	14 Я дозволяю роботі «забирати/уносити» мене.	15 У роботі я наполегливий і не відволікаюся на сторонні речі.	16 Мені важко відкласти роботу в сторону.	17 Я продовжую працювати навіть тоді, коли справи йдуть погано.
Досліджуваний №1	3/Іноді/Кілька разів на місяць	5/Майже завжди/Кілька разів на тиждень	6/Постійно/Кожен день	3/Іноді/Кілька разів на місяць	2/Дорідко/Раз на місяць або рідше	3/Іноді/Кілька разів на місяць	2/Дорідко/Раз на місяць або рідше	3/Іноді/Кілька разів на місяць	3/Іноді/Кілька разів на місяць	4/Дорідко/Раз на тиждень	4/Дорідко/Раз на тиждень	3/Іноді/Кілька разів на місяць	2/Дорідко/Раз на місяць або рідше	4/Дорідко/Раз на тиждень	3/Іноді/Кілька разів на місяць	6/Постійно/Кожен день	6/Постійно/Кожен день
Досліджуваний №2	5/Майже завжди/Кілька разів на тиждень	5/Майже завжди/Кілька разів на тиждень	6/Постійно/Кожен день	5/Майже завжди/Кілька разів на тиждень	5/Майже завжди/Кілька разів на тиждень	6/Постійно/Кожен день	6/Постійно/Кожен день	3/Іноді/Кілька разів на місяць	4/Дорідко/Раз на тиждень	6/Постійно/Кожен день	5/Майже завжди/Кілька разів на тиждень	4/Дорідко/Раз на тиждень	5/Майже завжди/Кілька разів на тиждень	6/Постійно/Кожен день	5/Майже завжди/Кілька разів на тиждень	6/Постійно/Кожен день	6/Постійно/Кожен день
Досліджуваний №3	4/Дорідко/Раз на тиждень	4/Дорідко/Раз на тиждень	4/Дорідко/Раз на тиждень	5/Майже завжди/Кілька разів на тиждень	5/Майже завжди/Кілька разів на тиждень	4/Дорідко/Раз на тиждень	5/Майже завжди/Кілька разів на тиждень	4/Дорідко/Раз на тиждень	4/Дорідко/Раз на тиждень	6/Постійно/Кожен день	6/Постійно/Кожен день	3/Іноді/Кілька разів на місяць	5/Майже завжди/Кілька разів на тиждень	3/Іноді/Кілька разів на місяць	3/Іноді/Кілька разів на місяць	3/Іноді/Кілька разів на місяць	4/Дорідко/Раз на тиждень
Досліджуваний №4	4/Дорідко/Раз на тиждень	5/Майже завжди/Кілька разів на тиждень	5/Майже завжди/Кілька разів на тиждень	4/Дорідко/Раз на тиждень	5/Майже завжди/Кілька разів на тиждень	5/Майже завжди/Кілька разів на тиждень	5/Майже завжди/Кілька разів на тиждень	5/Майже завжди/Кілька разів на тиждень	6/Постійно/Кожен день	6/Постійно/Кожен день	5/Майже завжди/Кілька разів на тиждень	4/Дорідко/Раз на тиждень	5/Майже завжди/Кілька разів на тиждень	4/Дорідко/Раз на тиждень	5/Майже завжди/Кілька разів на тиждень	6/Постійно/Кожен день	6/Постійно/Кожен день

	тиждень	тиждень	разів на тиждень	тиждень	тиждень	тиждень	тиждень	тиждень	тиждень	тиждень	тиждень	місяць	тиждень	місяць	тиждень	тиждень	тиждень
Досліджуваний №50	5/Майже завжди на тиждень	5/Майже завжди на тиждень	6/Постійно/Кожен день	5/Майже завжди на тиждень	5/Майже завжди на тиждень	4/Доступно/Раз на тиждень	4/Доступно/Раз на тиждень	4/Доступно/Раз на тиждень	5/Майже завжди на тиждень	5/Майже завжди на тиждень	5/Майже завжди на тиждень	5/Майже завжди на тиждень	6/Постійно/Кожен день	4/Доступно/Часто/Раз на тиждень	4/Доступно/Часто/Раз на тиждень	4/Доступно/Часто/Раз на тиждень	4/Доступно/Часто/Раз на тиждень
Досліджуваний №51	6/Постійно/Кожен день	6/Постійно/Кожен день	6/Постійно/Кожен день	6/Постійно/Кожен день	6/Постійно/Кожен день	5/Майже завжди на тиждень	6/Постійно/Кожен день	5/Майже завжди на тиждень	5/Майже завжди на тиждень	5/Майже завжди на тиждень	5/Майже завжди на тиждень	3/Ноді/Кілька разів на місяць	4/Доступно/Часто/Раз на тиждень	4/Доступно/Часто/Раз на тиждень	5/Майже завжди на тиждень	3/Ноді/Кілька разів на місяць	5/Майже завжди на тиждень
Досліджуваний №52	5/Майже завжди на тиждень	5/Майже завжди на тиждень	5/Майже завжди на тиждень	5/Майже завжди на тиждень	6/Постійно/Кожен день	4/Доступно/Раз на тиждень	6/Постійно/Кожен день	5/Майже завжди на тиждень	5/Майже завжди на тиждень	6/Постійно/Кожен день	5/Майже завжди на тиждень	5/Майже завжди на тиждень	6/Постійно/Кожен день	5/Майже завжди на тиждень	6/Постійно/Кожен день	5/Майже завжди на тиждень	6/Постійно/Кожен день

Результати опитування досліджуваних за методикою «МОДИФІКОВАНА ШКАЛА СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ БІБІСІ» (THE MODIFIED BBC SUBJECTIVE WELL-BEING SCALE (BBC-SWB)) (P.PONTIN, M.SCHWANNAUER, S.TAI, & M. KINDERMAN) (адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, О.В.Креденцер)

1. Питання опитувальника:

1. Чи задоволені Ви своїм фізичним здоров'ям?
2. Чи задоволені Ви якістю свого сну?
3. Чи задоволені Ви своєю здатністю виконувати свою повсякденну життєву активність?
4. Чи відчуваєте Ви депресію або тривогу?
5. Чи відчуваєте Ви здатність насолоджуватися життям?
6. Чи вважаєте Ви, що у Вас є мета в житті?
7. Чи відчуваєте Ви оптимізм з приводу майбутнього?
8. Чи відчуваєте Ви, що контролюєте своє життя?
9. Чи відчуваєте Ви задоволення собою як особистістю?
10. Чи задоволені Ви своєю зовнішністю і зовнішнім виглядом?
11. Чи відчуваєте Ви, що в змозі прожити своє життя так, як хочете?
12. Чи впевнені Ви в своїх власних думках і переконаннях?
13. Чи відчуваєте Ви себе в змозі робити те, що Ви хочете робити?
14. Чи відчуваєте Ви себе в змозі рости і розвиватися як особистість?
15. Чи задоволені Ви собою і своїми досягненнями?
16. Чи задоволені Ви своїм особистим і сімейним життям?
17. Чи щасливі Ви у Ваших дружніх і особистих відносинах?
18. Чи комфортно Ви почуваетесь стосовно того, як Ви ставитеся до інших і спілкуєтеся з іншими?
19. Чи задоволені Ви своїм сексуальним життям?
20. Чи в змозі Ви звернутися за допомогою з проблемою?
21. Чи щасливі Ви, що у Вас є достатньо грошей, щоб задовольнити Ваші потреби?
22. Чи задоволені Ви вашими можливостями для занять спортом / відпочинку?
23. Чи задоволені Ви своїм доступом до медичних послуг?
24. Чи задоволені Ви своєю здатністю працювати?

2. Відповіді досліджуваних:

ани й №5 1	ьо				ьно	ьно				ьно		ьно	ьно	ьно	ьно	йн о сил ьно	йн о сил ьно	йн о сил ьно	йн о сил ьно	йн о сил ьно		ьно	ьно	йн о сил ьно
Дос лід жув ани й №5 2	Се ре дн ьо	Се ред ньо	Се ред ньо	Тр охи	Ду же сил ьно	Се ред ньо	Тр охи	Тр охи	Се ред ньо	Ду же сил ьно	Тр охи	Ду же сил ьно	Ду же сил ьно	Ду же сил ьно	На дзв ича йн о сил ьно	На дзв ича йн о сил ьно	На дзв ича йн о сил ьно	Ду же сил ьно	На дзв ича йн о сил ьно	Ду же сил ьно	Ду же сил ьно	Се ред ньо	Се ред ньо	Ду же сил ьно