

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

ДОНЧЕВСЬКА НАТАЛІЯ ПЕТРІВНА

Допускається до захисту:
завідувач кафедри психології
д-р екон. наук, професор
В.А. Оверчук
«___» _____ 20__ р

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ
ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Спеціальність 053 Психологія

Магістерська робота

Науковий керівник:
Кушнір Ю.В., доцент
кафедри психології,
канд. пед. наук, доцент

(підпис)

Оцінка: ____ / ____ / ____
(бали /за шкалою ЄКТС/за національною шкалою)

Голова ЕК: _____
(підпис)

Вінниця-2022

АНОТАЦІЯ

Дончевська Н. П. Соціально-психологічні детермінанти психологічного благополуччя персоналу організації. Спеціальність 053 «Психологія», Освітня програма «Психологічна реабілітація». Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця, 2022.

У кваліфікаційній роботі представлено теоретичний та емпіричний аналіз впливу соціально-психологічних детермінант (задоволеність від стосунків із співробітниками, задоволеність від стосунків із керівництвом, задоволеність від умов праці) на благополуччя персоналу організації. Досліджено вплив статі на задоволеність та благополуччя персоналу організації. Встановлено основні проблеми і чинники які впливають на благополуччя персоналу організації.

Ключові слова: благополуччя, задоволеність, персонал, працівник, професія, мотивація, здібності, стабільність, служіння, процес, влада, свобода.

Donchevska N. P. The influence of social and psychological determinants on the well-being of the organization's personnel. Specialty 053 "Psychology", Educational program "Psychological rehabilitation". Vasyl Stus Donetsk National University, Vinnytsia, 2022. The qualification work presents a theoretical and empirical analysis of the influence of socio-psychological determinants (satisfaction with relations with employees, satisfaction with relations with management, satisfaction with working conditions) on the well-being of the organization's personnel. The influence of gender on the satisfaction and well-being of the organization's personnel was studied. The main problems and factors affecting the well-being of the organization's personnel have been identified.

Key words: well-being, satisfaction, staff, employee, profession, motivation, ability, stability, service, process, power, freedom.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1	7
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕТЕРМІНАНТ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ	7
1.1 Феномен психологічного благополуччя	7
1.2 Теоритичний аналіз соціально-психологічних детермінант, що впливають благополуччя персоналу організації	24
Висновок до розділу 1	34
РОЗДІЛ 2	36
ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ	36
2.1 Методичні принципи дослідження	36
2.2 Характеристика психодіагностичного інструментарію та вибірки дослідження	37
2.3 Тренінг розвитку персоналу організації	42
Висновок до розділу 2	45
РОЗДІЛ 3	46
РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ СТОСУНКІВ ІЗ СПІВРОБІТНИКАМИ ТА КЕРІВНИЦТВОМ, ЗАДОВОЛЕНОСТІ УМОВАМИ ПРАЦІ ТА ВПЛИВУ СТАТІ НА БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ	46
3.1 Загальна характеристика етапів та вибірка дослідження	46
3.2 Дослідження наявності залежності рівня загальної задоволеності від гендерної приналежності працівника	52
Висновок до розділу 3	55
ВИСНОВКИ	57
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	60
ДОДАТКИ	Ошибка! Закладка не определена.

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Ефективність діяльності компанії багато в чому залежить від психологічного благополуччя персоналу організації, це є задоволеність персоналу організації умовами праці, задоволеність від заробітної плати, від відносин в колективі, відносинами з керівником і інше. Люди є основним капіталом організації.

У житті працездатної людини перше місце посідає проблема задоволення від професійної діяльності. Багато науковців у галузі психології праці зробили значний внесок у розвиток трудової психології у своїх дослідженнях. Ці вчені зробили великий вклад у поняття задоволеності працею: Ф. Ільясов, К. Амфір, К. Альдерфер, Ф. Герцберг, В. Врум, А. Здравомислов, А. Корнієнко, В. Магун, Д. МакГрегор, В. Мансуров, А. Маслоу, Е. Мейо, Е. Молевич, О. Васильєва, Л. Портер, В. Ядов, Ф. Тейлор, А. Файоль та ін.

Для організації і для кожного співробітника є цікавим вивчення проблем психологічної задоволеності персоналу організації. Ця проблема цікавить психологів. Проблема задоволеності професійною діяльністю була найбільш досліджена в 70-80-х роках ХХ століття. Отримані результати мають велике наукове значення, але потребують подальших досліджень і вивчення, оскільки в Україні, особливо за останні роки, відбулися значні економічні та соціальні зміни. Задоволеність трудовою діяльністю персоналу організації вивчалася за різними напрямками.

У працях Т. Титаренко, А. Брушлінського, С. Максименка, В. Моляко та інших особливу увагу приділено аналізу людини як суб'єкта професійної діяльності. Професійно важливі якості персоналу організації було досліджено в роботах, Л. Карамушки, В. Шепеля.

Деякі проблеми формування особистості в процесі професійної діяльності розглядалися в дослідженнях В. Гордієнко, Н. Алюшиної, Б. Ананьєвої, Т. Малкової, О. Бодалева, О. Винославської, М. Кутаса, Ю.

Живоглядова, Г. Ложкін, В. Сідак, Л. Мітіна, О. Сафіна, Л. Мороз, І. Сингаєвська, В. Семиченко, О. Бондарчука, В. Шимка та інші вчених.

Мета дослідження полягає у визначенні соціально-психологічних чинників, які впливають на рівень психологічного благополуччя та задоволеності професійною діяльністю персоналу організації.

Об'єкт дослідження – психологічне благополуччя, задоволеність професійною діяльністю персоналу організації.

Предмет дослідження – соціально-психологічні чинники, які впливають на психологічне благополуччя персоналу організації.

Гіпотеза: Психологічне благополуччя персоналу організації зумовлене статтю працівника, задоволеністю стосунками із співробітниками та керівництвом, задоволеністю умовами праці.

Завдання дослідження.

1. Провести теоретичний аналіз літератури щодо соціально-психологічних детермінант психологічного благополуччя персоналу організації.
2. Визначити фактори, що впливають на психологічне благополуччя персоналу організації.
3. Виявити рівень психологічного благополуччя персоналу організації та встановити його залежність під впливом різних факторів.
4. Розробити тренінг спрямований на розвиток персоналу організації.

Методи дослідження: теоретичні (аналіз, синтез, узагальнення, порівняння), емпіричні (анкетування, тестування), метод математичної обробки: лінійний аналіз, порівняння середніх.

Емпіричну базу дослідження складають зведені дані опитування, статистично опрацьовані результати психодіагностичного дослідження 39 співробітників різних вікових категорій організації по наданню послуг населенню ТОВ Скормаг-Сервіс.

Наукова новизна одержаних результатів. Розроблено психологічний тренінг для покращення психологічного благополуччя персоналу організації.

Уточнені дані щодо чинників, які впливають на психологічне благополуччя персоналу організації організації.

Практична значимість: отримані дані можуть бути використані співробітниками організації та психологами для подальших досліджень або для розробки та впровадження моделі корпоративної культури конкретної організації, для покращення психологічного клімату колективу, для підвищення рівня психологічного розвитку благополуччя працівників в організації.

Апробація результатів дослідження здійснювалася шляхом публікацій основних аспектів магістерської роботи у вигляді тез на III Міжнародній студентській науковій конференції «Теоритичне та практичне застосування результатів сучасної науки» 07.10.2022, Біла Церква. Були опубліковані тези та доповідь на тему: «Аспекти задоволеності працею персоналу організації». Також було опубліковано статтю у Віснику студентського наукового товариства Донецького національного університету імені Василя Стуса на тему «Задоволеність працею персоналу організації її форми та вплив на ефективність діяльності підприємства».

Структура магістерської роботи: робота складається із вступу, трьох розділів, що містять підрозділи, висновків, списку використаних джерел з 74 найменувань. Загальний обсяг роботи складає 79 сторінки, основний зміст викладено на 59 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕТЕРМІНАНТ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

1.1 Феномен психологічного благополуччя

Теоретичні основи розуміння феномену психологічного благополуччя були закладені американським психологом Н. Бредберном. Він визначав це явище як відчуття задоволення і щастя від життя, але головне - це баланс між двома комплексами емоцій, які накопичуються протягом життя - позитивним і негативним (у дослівному перекладі - позитивний і негативний вплив), баланс отримується завдяки постійної взаємодії цих двох видів емоцій. Індикатором психологічного благополуччя є різниця афектів. Люди з переважно позитивним афектом мають вищий рівень задоволеності життям, і навпаки, люди з переважно негативним афектом – нижчий. У той же час Бредберн стверджує, що ці афекти не можуть бути пов'язані один з одним. [59]

Насправді поняття «благополуччя» має давньослов'янське походження від слова, що походить від грецького «eutychia», яке є поєднанням прикметника «блага» - «гарна», «добра» та іменника «полука» - «випадок, доля». У сучасному вимірі добробут розуміється як [44, 46]:

- 1) життя в достатку та спокої, благополуччя, щастя;
- 2) спокійний і щасливий стан;
- 3) те саме, що й щастя, яке завжди суб'єктивно розуміється як реалізація всіх благ, які прагне здобути людина;
- 4) нормальний стан без відхилень від норми чи несприятливих явищ.

З першого підходу до поняття благополуччя можна зрозуміти, що його характеризує широким діапазоном використання та високим ступенем узагальнення.

У гедонічному підході в центрі уваги – задоволеність, незадоволеність життям, приємно-неприємні емоції. Цей підхід представлений моделями Н. Бредберна та Е. Дінера. Психологічне благополуччя Н. Бредберн розумів як відображення рівноваги, якої можна досягти постійною взаємодією двох видів афекту - позитивного і негативного. Високий рівень психологічного благополуччя є результатом перевищення позитивних емоцій над негативними в процесі життя [74].

Р. М. Шаміонов, узагальнює та визначає поняття психологічного благополуччя, як власне відношення особистості до свого власного життя та процесів, що мають важливе значення з точки зору засвоєння щодо зовнішнього та зовнішнього середовища перебування, які характеризуються відчуттям задоволення [66; 67].

Гедонічний і евдемонічний підходи надають поняттю «психологічного благополуччя» принципово інший зміст – від позитивної соціальної поведінки, що супроводжується позитивним мисленням і позитивним досвідом, до повноцінно функціонуючої особистості, наголошуючи, в першу чергу, на самореалізації індивіда. Проте настільки різні погляди на поняття «психологічне благополуччя» спонукають багатьох авторів знаходити можливості і методи щоб поєднати ці підходи.

Одним з таких підходів є концепція К. Ріфф, яка визначає психологічне благополуччя як інтегральний показник ступеня спрямованості особистості на реалізацію головних компонентів позитивного життя, а також ступінь реалізації цієї спрямованості, що суб'єктивно проявляється як відчуття щастя, позитивних емоцій від життя і від себе. Її концепція ґрунтувалася на базових теоріях, так чи інакше пов'язаних з концепцією психологічного благополуччя та торкаються проблеми позитивного функціонування індивіда (теорії А. Маслоу, Г. Олпорта, М. Ягоди). Такий підхід дозволив К. Ріфф виділити критерії позитивного індивідуального функціонування: особистісний ріст, самоприйняття, управління середовищем, автономія, життєві цілі, позитивні стосунки з іншими.

При вивченні теорії Роджерса, Юнга, Маслоу, Гордона, Бредберна, К Ріфф здійснила великий внесок у дослідження концепції психологічного благополуччя. Розробила власну оздоровчу структуру. К. Ріфф виділила основні компоненти психологічного благополуччя: самосприйняття, позитивні стосунки з іншими, автономія, управління оточенням, сенс життя та особистісне зростання.

К. Ріфф розуміє позитивні стосунки з іншими як досить складний і важливий фактор психологічного благополуччя. Таким чином, позитивні стосунки з іншими передбачають як здатність до емпатії, так і спосіб бути відкритим для спілкування, а також навички, які допомагають встановлювати та підтримувати контакти з іншими людьми. Також ця складова психологічного благополуччя включає бажання людини бути гнучкою у процесах взаємодії з оточенням та вміння знаходити компроміс. Відсутність таких ознак вказує на самотність індивіда, нездатність встановлювати і підтримувати довірчі стосунки з оточуючими, замкнутість, небажання йти компроміс.

Наступною складовою психологічного благополуччя є автономія. Людина з високим рівнем самостійності здатна бути незалежною. Така людина сміливо протиставляє своє бачення, ідеї, погляди поглядам більшості. Зазвичай, людина у якій високий рівень автономії оцінює себе виходячи з власних уподобань і розкривається індивідуальним мисленням і поведінням. Якщо немає достатнього рівня самостійності то це призводить до конформності, до надмірної залежності від думки інших. Такій людині важко приймати рішення самостійно, на їх поведінку і спосіб мислення сильний вплив надає соціальне середовище.

Під керівництвом К. Ріфф були визначені якості, що забезпечують успішне засвоєння різноманітних видів діяльності. Перш за все потрібно звернути увагу на вміння людини досягати бажаного, її здатність долати труднощі на шляху до досягнення власних цілей. За відсутності цієї риси

людина відчуває почуття безпорадності, некомпетентності, неможливості щось змінити на краще, важко досягнути бажаного результату.

У моделі К. Ріфф саме життєві прагнення і цілі надають відчуття усвідомлення і цінності того, що сталося в минулому, відбувається в сьогоденні і відбудеться в майбутньому. Відсутність цілей у житті призводить до відчуття безглуздості, нудьги та туги.

Особистісний ріст у цій моделі виробляє прагнення людини до розвитку, здатність сприймати речі такими як вони є, а також передбачає відчуття власного прогресу. Якщо особистісний ріст з якихось причин неможливий, результатом є відчуття застою, невпевненість у своїй здатності щось змінитися, у своїй здатності оволодіти новими вміннями та навичками. У цьому випадку у людини зникає інтерес до життя.

Вивчаючи психологічне благополуччя в структурі позитивного функціонування, К. Ріфф представляє його як «прагнення до досконалості», тобто реалізацію справжнього потенціалу особистості. Створивши шестикомпонентну модель, вона навела докази, що психологічне благополуччя має вплив на певні фізіологічні процеси, відповідальні за створення імунітету та зміцнення здоров'я.

Є. Ільїн дає найбільш вдале визначення поняття задоволенності, він пише, що задоволеність – це стійке довготривале оцінне ставлення працівника до виконуваної ним діяльності: як в цілому, так і до окремих її складових, що виникає у результаті неодноразового відчуття задоволення від досконало виконаної роботи, умов у яких вона була здійснена та отриманих результатів, і яке зберігається у працівника в наслідок його уявлень про гарантоване відчуття задоволення і надалі [27,28].

Одна з цікавих трактовок поняття «психологічного благополуччя» належить О. О. Кроніку. В його роботах центральним поняттям стає питання щодо умов та засобів набуття щастя. Щастя розуміється ним як форма переживання повноти буття, пов'язаного з самосправдженням. На відміну від інших, О. О. Кронік намагається виділити психологічні засоби набуття

щастя, які він розуміє як засоби саморегуляції людиною своєї мотивації до світу та, відповідно, виділяє дві форми такої регуляції: посилення людиною значущості світу та посилення власних можливостей. Ці дві форми саморегуляції становлять чотири відносно незалежних принципи саморегуляції людиною своєї мотивації до світу: максимізація корисності, мінімізація потреб, мінімізація складності, максимізація здібностей. Ці принципи реалізуються в певних індивідуальних стилях життя, які складаються під впливом конкретних індивідуальних і соціальних умов та співвідносяться з різними уявленнями людини про шляхи набуття щастя [35].

Є. Ільїн найбільш точно визначає поняття задоволеності, він пише, що задоволеність - це довготривала оцінка працівником виконуваної ним діяльності: як в цілому, так і в окремих компонентах, що є результатом того чи іншого відчуття задоволення від діяльності, виконуваної роботи, умови, за яких вона виконувалася, та отримані результати, і яка зберігається працівником через вираження гарантії [27,28].

Одне з інтересних трактувань поняття «психологічне благополуччя» належить О. О. Кроніку. У його творах основним поняттям є визначення про умови та засоби досягнення щастя. Щастя характеризується ним як форма переживання повноцінного існування, пов'язана із самореалізацією. О.О. Кроник намагається визначити психологічні засоби щастя, під якими розуміє засоби саморегуляції людини та її спонукання до світу, і, відповідно, виділяє дві форми такої регуляції: посилення людиною сенсу буття та нарощення власних можливостей.

Ці дві форми саморегуляції складають чотири досить незалежні принципи саморегуляції людини та її мотивації до навколишнього світу: максимізація корисності, мінімізація потреб, мінімізація складності, максимізація можливостей. Дані принципи впроваджуються в певних персональних стилях життя, які формуються під впливом конкретних індивідуальних і соціальних умов і пов'язуються з різними уявленнями людей про шляхи досягнення щастя.[35]

Г. Л. Пучкова у дисертаційному дослідженні вивчає суб'єктивне благополуччя як цілісне психологічне утворення, яке поєднує в собі оцінку та ставлення людини до власного життя та до себе. Ключове значення для вивчення даного психологічного феномену приділяє потребам і цінностям, їх сприйняттю, поведінці та дій для їх задоволення, який викликає певний стан – задоволення, щастя, радісні емоції. Тут звертається увага на відповідність поточних потреб суб'єктивним можливостям задоволення людини.

Формується зв'язок між актуалізацією потреби та усвідомленням її втілення. Г. Л. Пучкова підкреслює три основні компоненти: когнітивний компонент, він включає в себе уявлення про благополуччя та методи його досягнення в майбутньому і проявляється в задоволенні життям; емоційно-оціночний компонент, що включає оптимізм, задоволенням, що є і тим, що було, хороше ставлення до інших, ставлення до здоров'я, самостійність, самосприйняття, автентичність і мотиваційно-поведінковий компонент, який включає контроль життєвих обставин і цілей.[53]

Що стосується вивчення факторів психологічного благополуччя, то вони пов'язані з такими особистісними характеристиками, як екстраверсія, оптимістичний стиль атрибуції та емоційна стабільність [64; 54]. Також встановлено, що особистісний потенціал психологічного благополуччя значною мірою залежить від життєвих обставин, зокрема від рівня соціальної підтримки [58].

Дослідженню цієї проблеми присвячено велику кількість праць [57; 61; 69]. З поняттям «психологічне благополуччя» індивіди пов'язують низку подібних понять: «психічне здоров'я», «позитивний спосіб життя», «емоційний комфорт», «якість життя», «задоволеність життям» тощо. Ці поняття часто асоціюють з такою категорією, як психічне здоров'я. Характеризуючи критерії психічного здоров'я, дослідники відводять основну роль психічній рівновазі та гармонії в організації психіки та її адаптивних можливостей, здатності адекватно модифікувати поведінку відповідно до змін навколишнього середовища відповідно до прийнятих морально-етичних

норм, почуття прихильності та відповідальності перед близькими, здатність здійснювати плани своїх життєвих цілей.

Зокрема, R. M. Ryan і E. L. Deci вважають, що взаємозв'язок між фізичним здоров'ям і психологічним благополуччям очевидний [55]. Хвороба часто призводить до функціональних обмежень, які знижують здатність насолоджуватися життям. Таким чином, суб'єктивна вітальність корелює не лише з показниками психологічного благополуччя, такими як автономія та позитивні стосунки з іншими, але й із соматичними симптомами.

Оскільки поняття особистісної автономії пов'язане з формуванням «позитивного» іміджу людини [70], її прояви пов'язані з акцентом на аспекті особистісного зростання, тому «вони можуть бути одним із способів опису» особистість, здатна самостійно визначати та регулювати власне життя.

В рамках комплексного підходу С. А. Водяха виділяє три складові благополуччя особистості: благополуччя, що відображає цілісність рівня щастя і задоволеності життям, баланс позитивних емоцій і негативних, психологічного та соціального благополуччя буття; суб'єктивне благополуччя, яке має вплив на самореалізацію індивіда в усіх сферах його життя, та евдемонічне благополуччя, яке є відбиттям евдемонічних цінностей. За полядами автора, психологічне благополуччя формується через культивування евдемоністичних цінностей, що складають компоненти моделі К. Ріфф: самосприйняття, позитивні стосунки з іншими, автономія, управління середовищем, прагнення у житті та власні зростання.[13]

На погляд Е. Дінера «Суб'єктивне благополуччя», який, згідно з його теорією, включає в себе три основні компоненти: задоволення, сукупності приємних емоцій і сукупності неприємних емоцій. Е. Дінер зазначає, що побудову суб'єктивного благополуччя включає певні ознаки і не прирівнює його з поняттям психологічного благополуччя.[65]

У зв'язку з тим, що психологічне благополуччя вивчається в контексті позитивної життєдіяльності особистості і суб'єктивно виявляється у відчутті

щастя, задоволеності життям і собою. О. О. Кронік визначає психологічні шляхи досягнення щастя. Пояснює їх як засоби саморегуляції особистістю своєї мотивації по відношенню до світу та визначає дві форми даної регуляції: посилення особистістю сенсу буття та посилення особистих можливостей. Відштовхуючись від даних двох форм формуються чотири відносно самостійних принципи саморегуляції мотивації особистості до світу: максимізація користі, мінімізація потреб, мінімізація труднощів, максимізація можливостей. Дані принципи впроваджуються в певних особистісних стилях життя, які формуються під впливом конкретних індивідуальних і соціальних умов і пов'язуються з різними уявленнями людини про шляхи досягнення щастя.

Принцип мінімізації потреб (спосіб життя - аскетизм) виражається у бажанні особистості зменшити інтенсивність (ступінь напруги) потреб. Зазвичай таке бажання виникає тоді, коли задоволення потреби з якихось причин стає неможливим.

Принцип мінімізації потреб (стиль життя – аскетизм) міститься у прагненні людини до зменшення інтенсивності (ступеню напруги) потреб. Зазвичай, таке прагнення має місце в тому випадку, коли задоволення потреб з будь-яких причин стає неможливим.

Принцип мінімізації складності (споглядальний спосіб життя) виражається у прагненні особистості спростити індивідуальний світ у цілому та спростувати певні об'єкти - цілі власної різносторонньої діяльності. Це бажання може виникнути, якщо складність мети має переваги над рівнем можливостей особистості або коли мету важко досягти в межах часу, доступного людині.

І також, принцип максимізації можливостей (активного способу життя) виражається у прагненні особистості розвиватися і вдосконалюватися не тільки фізично, а й духовно. [35]

Одним з тверджень, яке часто застосовується як синонім «психологічного благополуччя», є поняття «психологічного здоров'я».

Досліджуючи суть поняття «здоров'я» представниками різних галузей наук, можна виокремити два основних підходи щоб його зрозуміти. Перший – розуміє здоров'я як стан повного фізичного, душевного та соціального благополуччя, а не тільки як відсутність хвороб та фізичних дефектів. Другий підхід – як гармонійне функціонування внутрішніх і зовнішніх частин особистості і суспільства. У психології розуміння здоров'я, яке не зводиться лише тільки до того, що відсутні хвороби, отримало назву позитивна концепція здоров'я. Й. Н. Гурвич посилається на теорію М. Яходи, в якій концепція позитивного здоров'я представлена з точки зору позитивного функціонування особистості. Науковець описує шість критерій для опису здоров'я: ставлення до себе, самоактуалізація, особистісна інтеграція, автономія, сприйняття реальності, майстерність та компетентність у ставленні до оточуючих. Перші три критерії відображають «Я-концепцію» особистості, останні три – особливості взаємодії особистості з соціальною реальністю. Таким чином, відповідність образу «Я» до реальності, яка позитивно оцінюється особистістю, виражається у відчутті щастя, благополуччя [16].

Проблемою вивчення задоволеності є те, що різні автори застосовують різні поняття задоволеності. Наприклад, М. Левітов пише, що має місце довільність у використанні деяких термінів психології [38]. Є. Ільїн розрізняє поняття «задоволеність» та «задоволення». На відміну від задоволення, задоволеність це стан, який виникає внаслідок досягнення цілей. Усі підходи до вивчення поняття задоволеності Є. Ільїн об'єднав у дві групи: загально-психологічний (задоволеність як стан, як мотив) і соціально- психологічний (задоволеність як оцінка, ставлення та установка) [30]. Також задоволеність, як мотив діяльності, розглядають такі науковці як – В. Асеев [5,6], О. Гаврилова [15], А. Ковальов [34]

Самоприйняття виражає впевнену самооцінку особистості та позитивного сприйняття життя, фокус уваги не тільки на власній особистості і власних якостях, а і розуміння певних недоліків у собі. Іншою стороною

самоприйняття є відчуття незадоволеності собою, яке виражається у тому, що людина не приймає в собі певні риси та якості своєї особистості, може бути не задоволена своїм минулим життям. В даній концепції самоприйняття К. Ріфф не тільки ототожнює поняття «самооцінка» та «самоприйняття», які були розглянуті і розвинені в теоріях Маслоу, К. Роджерса та М. Ягоди, включає усвідомлення людиною власних сильних і слабких сторін, що відповідає концепції К.-Х.Юнга, а також позитивне бачення минулого життя, описану Е. Еріксоном. в рамках інтеграційного проекту.[33]

Такі науковці як Р. Райан, К. Шелдон і Т. Кессер вважають, що благополуччя індивіда може бути досягнуто за допомогою таких умов, як задоволення власних потреб, життєвий тонус. На їхню думку, фундаментом благополуччя є вдоволення психологічних потреб, та щасливими є ті дні, коли основна діяльність людини узгоджується з потребами.

Застосовуючи комплексний підхід до визначення психологічного благополуччя, Ю. М. Александров визначає його як системну єдність оптимальних психологічних якостей і станів людини - особистісної зрілості, самореалізації, психологічного благополуччя людини, особистісної гармонії, суб'єктивного благополуччя. Суб'єктивне благополуччя автор розуміє як задоволеність життям, перевагу позитивного афекту над негативним, оптимізм і відображає оцінний аспект психологічного благополуччя; психологічне благополуччя людини- це наслідки відповідей на екзистенціальні виклики, загальні для всіх досягнення в найбільш важливих для людей сферах - самоприйняття, розвинена сфера спілкування, управління та задовільного оточення, незалежна життєва позиція, наявність сенсу життя , розвинена особистість тощо. і відображає отримане благополуччя; самореалізація – процес усвідомлення власних цінностей, відповідальності за це зусилля, особистісної виразності та рефлексії процесуальної складової; особистісна зрілість - це соціальна компетентність, емоційний інтелект, творча життєва позиція, особистісний потенціал, мудрість, духовність, відповідальність, активність тощо. Вона відображає ресурсну складову

психологічного благополуччя. Нарешті, гармонія особистості як всередині, так і між нею та її оточенням є структурним аспектом психологічного благополуччя [1].

Р. М. Райан, досліджуючи різні підходи до вивчення і сприйняття благополуччя, виділив два фундаментальних напрямки: гедоністичний і евдемонічний. На погляд Райана, Д. Канеман, Н. Бредберн, Е. Дінер являються прихильниками гедоністичного напрямку і описують благополуччя переважно в термінах задоволення та незадоволення. З іншої сторони, прихильники евдемонічного напрямку (К. Ріфф, А. Уотермен) сходяться на думці, що особистісний ріст являється головним і найважливішою складовою благополуччя, є результатом розвиненості та саморозвитку індивідуальності. [61]

Отже, автор терміну «психологічне благополуччя» - Н. Бредберн (1969), основа його теорії – позитивний і негативний афект – складові, які формують досліджуване нами поняття. Е. Дінер, його прибічник, додав ще поняття «задоволеність життя» і сказав, що благополуччя є суб'єктивне, а розглядати психологічне благополуччя тільки з точки зору емоційного аспекту є недоцільним. К. Ріфф (1989) в свою чергу оскаржила точку зору Е. Дінера, і зробила акцент, що суб'єктивне благополуччя має більше факторів, особливо, якщо розглядати дане поняття в довгостроковій перспективі. [18]

Нині у роботах, присвячених суб'єктивного благополуччя, часто зустрічаються такі поняття, як афективний компонент, або афективне благополуччя (позитивний і негативний афект), і когнітивний компонент, або когнітивне благополуччя (задоволеність життям) [36].

Афективне благополуччя співвідноситься з частотою і інтенсивністю позитивних і негативних емоцій і настроєм; когнітивне благополуччя співвідноситься зі специфічними і глобальними оцінками життя, такими як задоволення сімейним життям або життям взагалі. [4]

У вивченні проблеми суб'єктивного благополуччя виділяються дві позиції: внутрішня, пов'язана з самосвідомістю, особливостями особистості, і

зовнішні по відношенню до особистості умови як можливість підвищення рівня добробуту. [74]

Важливий внесок у вивчення поняття психологічне благополуччя внесли вітчизняні дослідники П.П. Фесенко і Т.Д. Шевеленкова. Вони доводять, що психологічне благополуччя – це складне цілісне переживання, яке може виражатись у суб'єктивних відчуттях щастя, задоволеністю собою та власним життям, що тісно пов'язується із базисними цінностями і потребами людини. Акцентується саме суб'єктивна оцінка людиною власного переживання, яка подібна до розкриття поняття суб'єктивне благополуччя. [58, 17]

Благополуччям можна назвати постійну активність, адже у такому стані людина може розвиватись та вдосконалюватись (пасивний стан руйнує сутність особистості). Л.В. Куликов підкреслює, що людина не тільки відчуває стан благополуччя, але і має здатність до рефлексії. Психологічне здоров'я - динамічна рівновага людини із соціумом та навколишнім природним середовищем, яке дає можливість в повній мірі виконувати соціальну функцію. [15].

Поняття благополуччя розглядається в широкому сенсі цього слова. Наприклад, А. В. Вороніна розуміє «психологічне благополуччя» як системну властивість людини, яка набувається нею в процесі життєдіяльності на підставі психофізіологічного збереження функцій. Воно проявляється у суб'єкта в переживанні змістовного наповнення життя та цінності життя в цілому, як засобу досягнення внутрішніх, соціально орієнтованих цілей, і є умовою реалізації його потенціальних можливостей та здібностей [14].

Категорія «благополуччя» є мультидисциплінарною наукою, адже людина може переживати задоволеність життям у різних сферах – сімейній, професійній, соціальній та ін., а суб'єктивна оцінка, що відбивається в термінах «гарне-погане», відбивається на загальному задоволені життям та вказує лише на рівень емоційного комфорту в тій чи іншій сфері життя. Тому в соціології, економіці, політиці, медицині та інших сферах використовують

дуже близьке за змістом поняття «якість життя». Якість життя відображає тільки якісні характеристики різних сфер життя людини (рівень життя, ступінь задоволеності різними сферами власного життя, 32 впевненість у завтрашньому дні тощо), які базуються на особистому ступені задоволеності цими характеристиками. Наприклад, за даними соціологічного Центру Разумкова та Інституту Горшеніна головними чинниками щастя українці вважають впевненість у завтрашньому дні, сім'ю та гроші. В даному випадку, можна говорити, що для українців соціальне та суб'єктивне економічне благополуччя є складовими загального благополуччя людини. Соціальне благополуччя проявляється в широкій динамічній системі соціальних зв'язків, пов'язане з наявністю позитивних міжособистісних відношень у формі любові, дружби. Під соціальним благополуччям розуміється задоволеність особистістю власним соціальним статусом і актуальним станом суспільства, до якого вона себе відносить. Іншими словами, можна говорити про рівень залучення індивіда до соціальної взаємодії, який визначається його потребами та має афективну оцінку. Контакти дають можливість індивідууму відчувати приналежність до певного соціуму, задоволеність дружніми стосунками, а статус – є індикатор ефективності виконання індивідом вимог соціальних ролей. О. М. Леонтьєв зазначав, що «роль» – це програма, яка відповідає очікуваній поведінці людини, яка займає певне місце в структурі тієї чи іншої соціальної групи, це структурований спосіб її участі в житті суспільства. У невизначених ситуаціях роль також виникає, тільки у таких випадках найчастіше проявляються риси архетипу та індивідуального досвіду [39].

Особливої уваги, з точки зору психологічних факторів, які впливають на благополуччя, заслуговує теорія самодетермінації Р. Райана та Е. Десі. Автори вважають, що особистісне благополуччя також пов'язане з базовими психологічними потребами, а саме: з потребою в автономії, компетентності й зв'язками з іншими. Під автономією розуміється сприйняття власної поведінки як конгруентної внутрішнім цінностям та бажанням особистості. В

основі автономії лежать підтримка та відсутність контролю з боку інших людей. Компетентність – це схильність до оволодіння власним оточенням і до ефективної діяльності в ньому. Під потребою зв'язку з іншими розуміється – прагнення до близькості з іншими людьми. Вона розвивається в тому випадку, якщо людина отримує тепло й турботу від оточуючих. Інші дослідження в межах теорії самодетермінації тільки підтвердили зв'язок зазначених психологічних потреб з психологічним благополуччям. Так, наприклад, було продемонстровано вплив автономії, компетентності та позитивних відносин з іншими на психологічне благополуччя дитини. Автономія впливає на волю та ініціативність дитини, компетентність – на допитливість, позитивні відносини, пов'язані з турботою один про одного. Батьківська любов, турбота, задоволення дитячих психологічних потреб стають основою для формування потреб у дорослому віці, а значить, складають базу психологічного благополуччя особистості.

Отже, можемо відзначити підходи до вивчення компонентного складу психологічного благополуччя, адже у дослідників відсутня однотайність у вивченні даного питання. Можемо виділити: фізичний фактор вивчався С.Д.Деребом, Г.М. Зараковським, Л.В. Куликовим, П.П.Фесенко; духовний фактор підкреслювали Д.О. Леонт'єв, Дж. Беннет, К. Дальберт, Мельвін Дж. Лернер; Н.В. Гафарова, С.О. Башкатов, М.А. Батурін вивчали особистісний компонент; А.Адлер, Пол Сінгер виділяли соціальний компонент; економічний фактор вивчала О.А. Угланова; екзистенціальний підкреслював В.Франкл та ін.

Теоретично дослідивши поняття психологічне благополуччя можна виділити чотири основні фактори впливу. До першої групи факторів відносять соціально-економічне положення особистості. Основа даної групи – це взаємозв'язок психологічного благополуччя і соціально-економічних показників рівня життя, включаючи матеріальний достаток. До другої групи факторів відносять соціокультурні за теорією Л.Виготського. Культура, в якій живе особистість, формує її ставлення до себе та інших людей, адже

вона має здатність і може відобразити світ соціальних відносин. Наприклад, американський підхід культивує незалежність та індивідуальність людини, а європейський – колективність і взаємозалежність соціуму. Наступна група впливу – біологічні фактори – пояснює зв'язок між фізичним здоров'ям і психологічним благополуччям. Адже відчуття психологічного благополуччя може інтерпретуватись в залежності від генетичних особливостей. До четвертої групи факторів впливу належать психологічні. Н. Бренберн, Е.Дінер, Р.Раян, К. Шелдон пов'язують психологічне благополуччя із задоволенням потреб людини. Актуальним є питання виникнення пандемії, яку ми також можемо віднести до факторів впливу на психологічне благополуччя особистості. [68]

О. Лук, визначаючи поняття «задоволеність професійною діяльністю», спочатку сформулював його як приємний позитивний емоційний стан, що виникає в результаті оцінки власної роботи чи досвіду. Пізніше він дещо видозмінив це визначення, а саме: задоволеність професійною діяльністю є результатом оцінки власної праці, що дає змогу досягти певних трудових цінностей за умови, що ці цінності дають змогу задовольняти потреби особистості.

Тому більшість науковців визначають задоволеність трудовою діяльністю як ставлення людини до різних сторін діяльності, як емоційний стан і як ступінь досягнення людиною своїх соціальних потреб. На нашу думку, всі ці характеристики повністю відповідають визначенню феномену задоволеності. Проте залишаються питання, пов'язані з психологічною характеристикою феномену задоволеності, а саме механізмами його формування, основними особливостями та методами діагностики. Що стосується психологічної зумовленості феномену задоволення, то, на нашу думку, задоволення тісно пов'язане з потребами.

О. Ніколаєв вважає, що потреба – це те, чого хоче людина, а мотив – це те, чому людина цього хоче [45]. В даному випадку основою задоволення є не сама потреба, а її спонукання, тобто в даному випадку не потреба

займатися професійною діяльністю, а причина, з якої ця професійна діяльність здійснюється. Таким чином, задоволеність професійною діяльністю залежить від професійної мотивації. В. Шадріков зазначає, що людина, обираючи професію, проектує власну мотиваційну структуру на комплекс соціально-психологічних факторів, які пов'язані з професійною діяльністю, за допомогою якої вона може задовольнити власні потреби. Така структура факторів виступає насамперед як мотиви, а при оцінці ступеня їх реалізації - як окремі види задоволеності. Задоволеність можна вважати показником ступеня відповідності результатів взаємодії умовам професійної діяльності, що виникає в результаті узгодженості системи мотивацій з оцінкою практичної можливості їх реалізації за певних умов [31; 62; 63].

Автор «мотиваційно-гігієнічної» теорії Ф. Герцберг виділив дві групи факторів, що впливають на задоволеність професійною діяльністю. Перша група факторів є «гігієнічними», тобто зовнішніми по відношенню до трудового процесу і самого працівника, друга - «мотиваційними», притаманними самому трудовому процесу. До першої групи факторів автор відносить: політику компанії, форми контролю, стосунки з керівництвом, міжособистісні стосунки з колегами, стосунки з підлеглими, заробітну плату, безпеку та гарантії 'використання. До другої групи належать фактори, пов'язані зі змістом праці, а саме: процес виконання роботи, можливість визнання, кар'єрного зростання, трудові досягнення, відповідальність. Концепція Ф. Герцберга має додаткову особливість: фактори гігієни - це переважно загальні умови, за яких здійснюється професійна діяльність, актуальні для всіх або дуже великої кількості працівників конкретної організації. Мотиваційні фактори - стосуються кожного працівника особисто і пов'язані з особистими якостями людини. Загалом, описуючи колективні та індивідуальні методи стимулювання праці, Ф. Герцберг розрізняє індивідуальні стимули професійної діяльності, оскільки це психологічні чинники, які допомагають працівникам актуалізувати власні досягнення [26; 42; 52; 57].

Л. Портер і Е. Лоулер розробили комплексну теорію мотиваційних процесів. Відповідно до моделі Портера-Лоулера, результат, якого досягне працівник, залежить від трьох факторів: зусиль, здібностей і особистих якостей людини, усвідомлення власної ролі в процесі роботи. Рівень зусиль залежить від цінності винагороди та ймовірності того, що зусилля будуть винагороджені. Досягнення бажаного результату може призвести як до внутрішніх винагород, таких як самооцінка чи задоволення від роботи, так і до зовнішніх винагород, таких як похвалу керівника або кар'єрний ріст. Таким чином, згідно з моделлю Портера-Лоулера, задоволення є результатом самовинагороди або організаційної винагороди. [26; 42; 52; 57].

Керуючі в усьому світі визнають, що існує зв'язок між продуктивністю та психологічним благополуччям працівників. Розглядаючи концепцію добробуту людини як працівника, можна виділити два основних підходи: американський та європейський.

Більш раціональним вважається американський підхід. Цей підхід вирішує проблему благополуччя шляхом винагороди працівників за поведінку, яка підвищує добробут, і, навпаки, покарання за поведінку, яка його знижує. Фінансово компанії заохочують правильне харчування, спорт, активний відпочинок, а також участь у соціальних проектах. В основі європейського підходу лежить концепція «щастя». Даний підхід толерантно відноситься до інструментів, які можуть допомогти досягти щастя всієї країни, організації чи окремо взятої людини. Тобто певна відповідальність за щастя співробітника може перекладатись на роботодавця. [24]

Однак ці підходи використовуються в Сполучених Штатах і Західній Європі, де люди розвинули культуру турботи про власне психологічне благополуччя. Більшість людей відвідують терапевта регулярно, і це вважається нормальним. Ця культура приймається не на рівні організації, а на рівні країни, яка підлаштовується психотерапевтом під потреби конкретного працівника, і це дозволяє отримати тривалий результат.

Інтересний підхід до вивчення структури мотивів праці запропонував румунський соціолог К. Замфір. Він говорить про три види мотивації: внутрішню мотивацію, позитивну зовнішню мотивацію та негативну зовнішню мотивацію. К. Замфір підкреслює, що задоволення залежить від типу мотивації. Високий рівень задоволеності професійною діяльністю можливий за умови переважання внутрішньої мотивації. Якщо переважає зовнішня мотивація, то робота є лише засобом досягнення мети, а не самоціллю. Праця стає обов'язком, як ціна придбання необхідних людині благ. У період, коли переважає внутрішня мотивація, вона є засобом розвитку людини, стимулює вдосконалення професійної майстерності. Внутрішня мотивація спонукає людину до досягнення суто особистих цілей. Зовнішня мотивація недостатньо стимулює професійний розвиток, вона перетворює працю в діяльність, що здійснюється під тиском зовнішньої необхідності. Як зазначає К. Замфір, особливу небезпеку для особистості становить негативна мотивація, яка породжує конформізм, обмеженість, пасивність і безвідповідальність. [21].

1.2 Теоритичний аналіз соціально-психологічних детермінант, що впливають благополуччя персоналу організації

Задоволеність працею - це співвідношення певних вимог працівника до умов, змісту та винагороди з існуючими на підприємстві умовами. Тобто це суб'єктивна оцінка працівником своїх вимог щодо умов підприємства, де він виконує свої професійні обов'язки.

У свою чергу, ефективність – це отримання кращого результату з використанням меншої кількості ресурсів. Працю можна вважати ефективною, якщо при мінімальних витратах праці досягається максимальна продуктивність. Результатом слід вважати дохід, отриманий в результаті реалізації продукції, виконання робіт, надання послуг. Загалом ефективність праці вимірюється інтенсивністю, якістю та продуктивністю праці. Це ті

показники, які характеризують кількісні та якісні наслідки роботи компанії та працівника.

Продуктивність праці - найважливіший показник ефективності праці, який виражається відношенням виробленої продукції (послуг) до відповідних витрат прямої та живої праці. Трудомісткість - ступінь інтенсивності праці в процесі виробництва. Цей показник характеризує витрати фізичних і нервових зусиль, необхідних працівнику для виконання його роботи. Якість праці - це сукупність властивостей процесу трудової діяльності, що визначається відповідно здатністю і бажанням працівника (колективу) виконати конкретне завдання встановленим вимогам. Слід зазначити, що зростання показників ефективності праці не тільки визначає розвиток підприємства, а й відповідає принципам мінімізації витрат виробництва, а отже, є основним критерієм ефективності управління на всіх рівнях. На наш погляд, задоволеність працівника матеріальними умовами праці (зарплата, матеріальна допомога тощо) не завжди призводить до зростання продуктивності праці.

Задоволеність роботою відіграє важливу роль в умовах компанії, тому що задоволені працівники приносять більше переваг, ніж незадоволені..

Незадоволена особа намагається різними способами ухилитися від виконання своїх професійних обов'язків або виконує їх неналежним чином, що призводить до недостатньої ефективності діяльності підприємства. Задоволений, навпаки, намагається якомога краще виконувати свої обов'язки, виробляти більш якісну продукцію і приносити підприємству більший дохід, сприяє залученню кращих покупців продукції, кращих постачальників сировини і матеріалів.

Працівники можуть відчувати такі форми задоволеності роботою: поступове та постійне задоволення від роботи, кінцеве задоволення від роботи (задоволення, коли людина звикла до своєї роботи), конструктивне незадоволення роботою, фіксоване незадоволення та псевдозадоволення роботою.

Прогресуюча задоволеність роботою характеризується тим, що людина відчуває радість від роботи в цілому. Підвищуючи рівень домагань, людина намагається досягти ще більш високого рівня задоволення. Тому невід'ємною частиною цієї форми може бути «творче невдоволення» якимось аспектом робочої ситуації. При такій формі задоволення працівник намагається показати якомога вищий результат своєї діяльності, завдяки чому виникає висока ефективність діяльності.

Стабільна задоволеність роботою відображає, що людина відчуває задоволення від конкретної роботи, але мотивована підтримувати рівень амбіцій і приємного стану задоволення. Зростання рівня домагань концентрується в інших сферах життя через відсутність стимулів до праці. Тобто при такій формі ефективність діяльності теж на гідному рівні, але якщо компанія вдосконалисть систему мотивації, то задоволеність роботою та ефективність бізнесу підвищаться.

У сучасній науці в основному вивчається задоволеність людини власною професійною діяльністю, хоча є роботи, в яких досліджується задоволеність дозвіллям і життям в цілому. Слід зазначити, що в сучасній психології задоволеність професійною діяльністю більше вивчається серед працівників промислових підприємств. Більше того, пік досліджень припав на кінець 1970-х – початок 1980-х років і був пов'язаний із загальносвітовою проблемою плинності кадрів. Однією з важливих професійних якостей, що відноситься до професійної здатності, Є. Клімов вважає ставлення до професійної діяльності [32].

Є. Ільїн об'єднав підходи до вивчення задоволеності у дві групи: загальнопсихологічні (задоволеність як мотив, як стан) і соціально-психологічні (задоволеність як ставлення, оцінка, установка). На думку вчених, найбільш перспективним напрямком дослідження проблеми задоволеності трудовою діяльністю є напрямок, спрямований на визначення зв'язку між задоволеністю трудовою діяльністю та індивідуально-психологічними особливостями працівника. Загальна задоволеність

професійною діяльністю залежить від задоволеності тим, наскільки професія відповідає характеру людини, оскільки при виконанні професійних обов'язків йому необхідно реалізувати індивідуальні особливості.

В. Ядов, для якого ставлення до праці розглядається в таких термінах: ставлення до праці як цінності; ставлення до професії як до певного виду праці; ставлення до праці як до специфічного виду праці за певних умов. Оскільки ставлення до трудової діяльності є сферою ціннісних орієнтацій особистості, то при вивченні задоволеності трудовою діяльністю необхідно звернути увагу на загальнолюдські цінності, пов'язані з професійною діяльністю. [70].

Ідея про те, що задоволеність роботою складається з двох компонентів – задоволеності роботою та задоволеності професією, – не нова. Такі дослідники, як С. Арєф'єв та В. Якунін [36; 72]. С. Арєф'єв вважає, що один рівень задоволеності може бути високим, а інший – низьким [36]. Слід зазначити, що результати досліджень задоволеності професійною діяльністю навіть серед спеціалістів однієї професії та однієї спеціалізації часто суперечливі. Це можна пояснити тим, що на ставлення до професійної діяльності впливає велика кількість соціально-психологічних факторів. Тому при вивченні задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу слід звернути увагу на визначення соціально-психологічних факторів, характерних лише для групи фахівців, які беруть участь у дослідженні.

Задоволеність сутністю діяльності описується більшістю дослідників. Наприклад, Ф. Герцберг описує такий компонент як інтерес до праці як такої. В. Ядов зазначає, що функціональна складова праці є основним фактором, що визначає ставлення до праці в цілому [33]. Основними причинами звільнень В.Ковальов вважає незадоволеність сутністю роботи та заробітною платою.

Задоволеність якоюсь стороною трудової діяльності називається окремими видами задоволеності. Є. Ільїн зазначає, що існує загальна задоволеність трудовою діяльністю та окремі компоненти задоволеності трудовою діяльністю: загальна задоволеність трудовою діяльністю є

наслідком окремих компонентів задоволеності [30]. Загальна задоволеність людини власною професійною діяльністю складається з певних видів задоволеності: задоволеність сутністю діяльності; задоволеність процесом здійснення діяльності; задоволеність результатами діяльності; задоволеність суспільною значущістю своєї діяльності; задоволеність процесом організації праці; задоволеність санітарно-гігієнічними умовами, в яких здійснюється робота [12; двадцять; 56].

Деякі автори формують задоволеність результатами діяльності як задоволеність професійними досягненнями [8; 9; Одинадцять]. Задоволеність результатами діяльності є одним із добре вивчених факторів професійної діяльності. Задоволеність соціальним значенням власної діяльності порівняно недовго розглядається як одна зі складових загальної задоволеності професійною діяльністю. Р. Герцберг описує цей компонент як задоволення від соціального визнання. Сьогодні цей фактор необхідно враховувати, адже для працівника важлива не лише матеріальна винагорода, яку він отримує за виконання роботи, а й оцінка його внеску з боку керівництва та колег.

Наступна група видів задоволеності трудовою діяльністю пов'язана з оцінкою соціально-економічних умов праці, які є найбільш поширеними факторами і визначають ставлення до праці. Таких факторів може бути багато. Наприклад, А. Мещеркін виділяє такі фактори, як технічні умови праці, санітарно-гігієнічні умови праці, психофізіологічні умови праці, естетичні та виробничі умови побуту та умови охорони праці [41]

Загальна задоволеність працівника своєю роботою також складається з багатьох різних типів задоволеності. За словами О. Чучунової, інтерес до спеціальності в момент професійного самовизначення, оцінка спеціальності після певного часу роботи та оцінка себе як особистості в певній професійній діяльності є елементами ланцюжка, а саме: ставлення особистості до професії [44]. Вважаємо, що задоволеність професійною діяльністю є оцінкою, яка відображає ступінь правильності професійного вибору людини.

Важливими чинниками задоволеності професійною діяльністю є задоволеність організацією роботи, умовами праці та рівнем комфорту, в якому здійснюється професійна діяльність, задоволеність розташуванням робочого місця, задоволеність матеріалом і технічна база. Як зазначає у своїх працях П. Якобсон, у всіх випадках трудової діяльності працівник асоціюється з певним колективом [73]. Тобто майже завжди, за винятком кількох випадків, діяльність людини виникає в процесі спілкування з оточуючими його людьми, тому його оцінка власних стосунків з ними дуже важлива. При цьому необхідно враховувати результати оцінки взаємин з людьми на різних рівнях службової ієрархії, а саме з керівництвом, колегами, клієнтами та підлеглими [7]. П. Якобсон зазначає, що специфіка соціальних стосунків з колективом та його членами, а також характер стосунків з окремими членами колективу можуть як стимулювати, так і порушувати трудовий процес [71].

Задоволеність професійною діяльністю включає наступні фактори: задоволеність престижністю професії, задоволеність власним професійним статусом, задоволеність ступенем свого професіоналізму, задоволеність тим, наскільки професія відповідає характеру та пізнавальним якостям людини. Персона. задоволеність кар'єрними перспективами, задоволеність творчістю на роботі, задоволеність матеріальними доходами від роботи, задоволеність професійними перевагами та привілеями, задоволеність умовами праці та стосунками з колегами та керівництвом [2; 10; 19; 22; 25]

Задоволеність престижністю професії – це оцінка соціальної затребуваності професії, ролі професії в суспільстві та її затребуваності на ринку праці. Також важливо оцінити престижність професійної діяльності, або задоволеність власним професійним статусом, а саме: посади, розряд, розряд, кваліфікація, категорії, які відображають ступінь важливості кожного окремого фахівця і є вважається зовнішнім показником професіоналізму працівника [37]. Е. Зеєр зазначає, що незадоволеність людини власним

соціальним і професійним статусом часто призводить до професійної кризи, а в майбутньому до зміни роботи чи взагалі зміни професійної діяльності [23].

Загальна задоволеність професійною діяльністю залежить від задоволеності тим, наскільки професія відповідає характеру людини, оскільки людині необхідно реалізувати індивідуальні особливості при виконанні професійних обов'язків [56; 55]. Людина обирає професію, яка найбільше відповідатиме її здібностям та індивідуально-психологічним особливостям [64]. Задоволеність перспективами кар'єрного зростання також є чинником загальної задоволеності роботою, воно має достатнє значення для загальної задоволеності людини її професійною діяльністю [59]. Велике значення у професійній діяльності має творчий підхід до виконання професійних завдань і реалізації нових завдань. В. Ядов вважає, що чим вища ймовірність реалізації творчих можливостей у праці, тим вищі суб'єктивні показники ставлення до праці. Крім того, спілкування має велике значення у професійній діяльності, тому необхідно аналізувати задоволеність можливістю спілкування в контексті професійної діяльності [47; 49; 48].

Багато вчених описують залежність задоволеності трудовою діяльністю від матеріальних доходів, а саме: заробітної плати, матеріального стимулювання, додаткових винагород, оскільки цей фактор найбільш яскраво проявляється при виконанні діяльності професіоналами [63]. Крім того, певне значення мають професійні переваги та привілеї, якими може користуватися працівник. К. Замфір називає їх соціальними, економічними та соціально-професійними перевагами, такими як подовжені відпустки та безкоштовна праця [65].

Цікавим для дослідження є також зв'язок між задоволеністю роботою та задоволеністю життям [3]. Зарубіжні психологи розробили дві теорії про зв'язок між задоволеністю працею та задоволеністю життям. Перша теорія отримала назву «теорія компенсації». Він каже, що люди, які не знаходять задоволення у своїх професійних заняттях, компенсують це, намагаючись зробити всі інші аспекти життя більш задоволеними. Друга теорія - «теорія

узагальнення». Він заснований на припущенні, що задоволеність або незадоволеність роботою поширюється від роботи до неробочої діяльності. Але деякі вчені звертають увагу на те, що між задоволеністю роботою та задоволеністю життям може не бути зв'язку (гіпотеза сегментації). Причиною може бути те, що гіпотеза не повністю підтверджена практикою, а люди відрізняються один від одного багатьма психологічними характеристиками, в т.ч. важливість роботи в їхньому житті. Задоволеність або незадоволеність роботою людей, які не надають великого значення роботі, може відрізнятися від реакції людей, для яких робота відіграє важливу роль у житті.

Також при вивченні проблеми задоволеності професійною діяльністю важливо визначити зв'язок задоволеності чи незадоволеності з психологічними особливостями особистості. Д. Шульц і С. Шульц розглядають задоволеність професійною діяльністю як сукупність психологічних установок по відношенню до трудової діяльності, яку здійснює працівник в організації. У процесі професійної адаптації велике значення мають мотивація трудової діяльності та задоволеність професійною діяльністю. Вчені виділяють соціально-психологічні фактори, що впливають на задоволеність трудовою діяльністю:

- когнітивні здібності – відсутність професійної діяльності, рівної інтелекту практикуючого, що призводить до незадоволення такою діяльністю причина – нереалізована здатність, інакше завдання перебільшене;
- ставлення до працівника в організації – справедливе чи несправедливе, залежно від працівника ставлення впливає на задоволеність трудовою діяльністю в цілому;
- статус – задоволеність професійною діяльністю тим вища, чим вища посада працівника;
- конгруентність роботи – задоволеність професійною діяльністю залежить від того, наскільки трудові завдання відповідають здібностям працівника;

- стан здоров'я;
- стаж роботи – задоволеність професійною діяльністю зростає зі збільшенням стажу роботи;
- організація дозвілля - задоволеність професійною діяльністю зростає, якщо організація організовує відпочинок компанії;
- емоційна стійкість і адаптивність - чим вище адаптивність і емоційна стійкість, тим вище рівень задоволеності трудовою діяльністю;
- сім'я - шанобливе ставлення сім'ї до професійних обов'язків працівника підвищує задоволеність професійною діяльністю.

На задоволеність професійною діяльністю сильно впливає страх втратити роботу. Під впливом страху втратити роботу працівники намагаються залишитися в організації, що значно знижує плинність кадрів. Страх втратити роботу сприяє підвищенню рівня задоволеності роботою. Робітники не так критично ставляться до кількості роботи та умов праці. Чим вище справжня задоволеність професійною діяльністю, не викликана страхом втратити роботу, тим стабільніший колектив і цінніша сама компанія. І навпаки, із зростанням незадоволеності професійною діяльністю знижується загальна працездатність і надійність співробітників у кризовій ситуації [50].

Д. Шермерорн вважає, що задоволеність роботою є однією зі складових ефективної поведінки співробітників в організації. Якщо рівень задоволеності працівника трудовою діяльністю низький, його поведінка в організації буде неефективною. Іншими словами, існує пропорційна залежність між задоволеністю роботою та ефективною організаційною поведінкою працівника. При цьому чим нижчий рівень задоволеності трудовою діяльністю, тим менш ефективна його поведінка в організації [69].

Х. Рамперсад стверджує, що високий рівень задоволеності професійною діяльністю працівника в організації виникає тоді, коли характеристики роботи відповідають очікуванням. Для працівника умови праці, соціально-психологічний клімат у колективі, інтереси, цінності мають

свою мотиваційну складову, то мотивацію можна вважати основною складовою задоволеності роботою. професійна діяльність, ключовий фактор, що забезпечує успішність професійної діяльності. діяльність. . діяльності [54].

Підвищення рівня задоволеності трудовою діяльністю призводить до поліпшення трудового духу працівників: зменшення кількості прогулів, зменшення порушень трудової дисципліни, зниження плинності кадрів і підвищення продуктивності праці. [40] Теорія людських відносин базується на таких положеннях:

- велике значення для продуктивності праці має соціальна підтримка та увага до кожного працівника, інформування працівників про ситуацію в організації, спілкування керівників усіх рівнів із підлеглими [40];
- мотивація праці визначається насамперед тими соціальними нормами, які існують в організації, а не матеріальними стимулами, які в першу чергу задовольняють основні потреби працівників;
- Важливим чинником високої ефективності праці є задоволеність роботою, яка забезпечує хорошу заробітну плату, можливість кар'єрного росту, увагу керівника до підлеглих, цікаву та різноманітну роботу..

Вчені також вважають, що задоволеність трудовою діяльністю та успішна робота впливають один на одного. Так, Дж. Сігал, Д. Боуен довели, що продуктивність професійної діяльності є як наслідком задоволеності внутрішніми аспектами професійної діяльності (змістом роботи), так і наслідком задоволеності зовнішніми аспектами (умовами праці та заробітною платою). Таким чином, певні види задоволеності професійною діяльністю можуть впливати на певні показники успішності професійної діяльності і навпаки.

За допомогою методів математичної статистики практично неможливо довести вірогідність впливу задоволеності професійною діяльністю на успішність професійної діяльності, тому всі наведені вище погляди є свого роду теоретичними припущеннями, заснованими на власних припущеннях

вчених. висновок. Взаємозв'язок між задоволеністю роботою та кар'єрним успіхом можна довести лише експериментально. Якщо, наприклад, під час експерименту, спрямованого на підвищення рівня задоволеності професійною діяльністю, зростає і професійна успішність, то проявляється вплив задоволеності професійною діяльністю на професійну успішність, і навпаки. Якщо, наприклад, під час експерименту, спрямованого на підвищення рівня задоволеності професійною діяльністю, зростає і професійна успішність, то проявляється вплив задоволеності професійною діяльністю на професійну успішність, і навпаки.

Висновок до розділу 1

Провівши теоретичний розгляд питання психологічного благополуччя особистості та впливу корпоративної культури на психологічне благополуччя, можна зробити наступні висновки. Психологічне благополуччя – це складний цілісний досвід, який можна виразити через суб'єктивні відчуття щастя, задоволеності собою та власним життям, які тісно пов'язані з основними людськими цінностями та потребами. З цього питання немає єдиної думки. Представники гедонічного менеджменту описують благополуччя в першу чергу в термінах задоволення - незадоволення, а прихильники евдемоністичного менеджменту схильні вважати, що особистісний ріст є головним і найбільш необхідним аспектом благополуччя, тобто є результатом розвитку і самопочуття. розвитку. - розвиток самої людини. Структура психологічного благополуччя включає наступні компоненти: самоприйняття, позитивні стосунки з оточуючими, автономія, управління середовищем, ціль у житті та особистісне зростання. До факторів, що впливають на психологічне благополуччя особистості, належать: соціально-економічні показники рівня життя (матеріальний достаток), соціально-культурні, біологічні фактори (фізичне здоров'я), психологічні фактори (задоволення індивідуальних потреб).

Корпоративна культура - це набір фундаментальних елементів, таких як ідеї, цінності та погляди організації, які поділяють усі співробітники. Основними завданнями корпоративної культури є: підвищення продуктивності праці, зниження плинності кадрів, підвищення якості продукції та покращення психологічного благополуччя працівників.



РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

2.1 Методичні принципи дослідження

Спираючись на теоретичні положення про те, що психологічне благополуччя працівника та задоволеність професійною діяльністю являє собою інтегральну психологічну характеристику ставлення особистості до різних аспектів професійної діяльності (до праці взагалі, до професії, до роботи в конкретних умовах), у якості провідних чинників ми розглядаємо задоволеність професійною діяльністю взагалі та задоволеність різними соціально-психологічними чинниками професійної діяльності. Таким чином, мета дослідження полягає у визначенні соціально-психологічних чинників, які впливають на рівень психологічного благополуччя персоналу організації. Особливістю експериментального дослідження є його комплексний характер. За обраним напрямом дослідження, ми поставили перед собою наступні завдання:

1. Експериментально дослідити соціально-психологічні чинники, які впливають на рівень психологічного благополуччя персоналу організації.
2. Визначити соціально-психологічні чинники, які впливають на рівень задоволеності професійною діяльністю, в групах співробітників з різним рівнем задоволеності професійною діяльністю.

На основі теоретичної частини дослідження нами було визначено соціально-психологічні чинники, які пов'язані із задоволеністю професійною діяльністю та психологічним благополуччям персоналу організації. Вони поділяються на соціальнодемографічні чинники, а саме: вік, стать, стаж роботи на посаді, рівень освіти, сімейний стан, наявність дітей та їх кількість, рівень матеріальної забезпеченості. Професійні чинники: зміст роботи, досягнення у роботі, стосунки зі співробітниками, стосунки з керівництвом,

рівень домагань у професійній діяльності, умови праці, професійна відповідальність. Індивідуально-психологічні особливості: життєві цінності та цінності у професійній діяльності, мотивація, соціально-психологічні установки, комунікативні та організаторські здібності.

Під психологічним благополуччям та задоволеністю професійною діяльністю слід розуміти психологічне ставлення особистості до професійної діяльності, до умов роботи, до професії, ставлення людини до праці в загальному під провідними чинниками буде розглянуто задоволеність професійною діяльністю у загальному та задоволеність під впливом різних соціально-психологічних чинників професійної діяльності. Мета нашого дослідження буде полягати у визначенні соціально-психологічних чинників що мають вплив на психологічне благополуччя персоналу організації.

2.2 Характеристика психодіагностичного інструментарію та вибірки дослідження

Опираючись на теоретичні положення про те, що психологічне благополуччя працівника та задоволеність професійною діяльністю являє собою інтегральну психологічну характеристику ставлення особистості до різних аспектів професійної діяльності (до праці взагалі, до професії, до роботи в конкретних умовах), у якості провідних чинників ми розглядаємо задоволеність стосунками із співробітниками, задоволеність стосунками із керівництвом, задоволеність умовами праці та залежність статі працівника на психологічне благополуччя.

Для перевірки гіпотези була використана методика «Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» А. Барташев (Додаток А). Інструкція до тесту Інтегральна задоволеність трудовою діяльністю (Ю. Барташев) розміщена в Додатку А.

Для перевірки достовірності відмінності отриманих результатів між чоловіками та жінками було використано статистичний критерій U-критерій

Манна Уїтні. Порівняння проводилось за показником загального рівня задоволеності (згідно результатів методики «Інтегральна задоволеність трудовою діяльністю»). Для знаходження залежності знайдемо кореляційний коефіцієнт Пірсона по зальних показниках детермінантів до загального рівня задоволеності, без урахування розбиття на групи.

На емпіричному етапі дослідження нами планувалося здійснити тестування по обраній вибірці, в результаті якого б вдалося перевірити сформовану на початку роботи гіпотезу і виконати задані завдання.

Вибірка дослідження: для реалізації емпіричного дослідження було залучено 39 працівників організації ТОВ «Скормаг-Сервіс» віком від 21 до 55 років.

На першому етапі дослідження було проведено опис вибірки та отримані результати по них.

Для перевірки гіпотези нами буде використана методика «Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» А. Барташев.

Методика дає можливість визначити рівень задоволеності професійною діяльністю та оцінити не тільки загальну задоволеність професійною діяльністю, а й визначити її складові за шкалами:

Шкала «Інтерес до роботи». Інтерес - єдина мотивація, що здатна зробити роботу приємним заняттям протягом певного проміжку часу. З точки зору працівника, інтерес до праці є бажанням задовольняти життєві потреби шляхом виконання певної роботи. Інтереси до праці бувають різними, оскільки вони виходять із внутрішніх потреб людини, соціального, психологічного стану, виховання тощо. Наприклад, деяким людям потрібна робота стабільна і постійна, а іншим, навпаки, потрібна робота ризикована, де можна проявляти свої здібності. Відповідно інтерес в людини викликає та робота, яка найбільше зможе задовольнити його потреби. Інтерес до праці породжує мотиви і стимули.

Шкала «Задоволеність досягненнями у роботі». Професійні досягнення – це успіхи та заслуги, яких досягли, та які отримали протягом усього часу

роботи у певній сфері діяльності. Досягнення у професійній діяльності є дуже важливими для психологічного благополуччя організації. На підприємстві мають бути представлені можливості, які дадуть змогу працівникам досягати нових звершень. Це підніме загальний рівень задоволення, підніме впевненість у собі.

Шкала «Задоволеність стосунками із співробітниками». Колектив це соціально значуща група людей, які об'єднані спільною метою, узгоджено діють у напрямі досягнення означеної мети та мають органи самоврядування. Отже, для дієвого колективу характерні взаємозалежні ознаки: спільна мета, колективна діяльність, наявність органів самоврядування. Виробничі колективи об'єднують професіоналів для розв'язання різних завдань у галузі науково-дослідної роботи, виробництва промислової та сільськогосподарської продукції, захисту держави, охорони порядку, лікування людей та ін. Ці колективи розвиваються за загальними законами.

Шкала «Задоволеність стосунками з керівництвом». Начальник і підлеглі, як управляти колективом і якими якостями повинен володіти керівник, ви дізнаєтеся в цій статті. Сучасний керівник повинен мати високу моральну культуру, щоб заслужити визнання і повагу колег. Необхідні такі якості, як чесність, справедливість, порядність, вміння розуміти і слухати. Психологічне управління колективом має на увазі здатність керівника правильно вести розмову з підлеглими. Перш, ніж почати говорити про провину, необхідно заспокоїтися і почати бесіду з досягнень і успіхів співробітника. В обов'язки керівника входить як покарання, так і заохочення, і мотивація співробітників. Законодавством визначено можливі санкції по відношенню до співробітників, але сам керівник не повинен забувати про етикет. Навіть караючи, потрібно постаратися зберегти нормальні відносини в колективі.

Шкала «Рівень домагань у професійній діяльності». У психологічному словнику рівень домагань визначено як прагнення особистості посісти певне місце у шкалі цінностей. Рівень домагань свідчить про те, що особистість

чекає від себе такого ступеня складності виконання завдань, який її задовольнить. Кожна людина в процесі діяльності завжди ставить перед собою певні цілі. У процесі досягнення цих цілей людина здебільшого переживає почуття задоволення. З огляду на це той чи інший рівень домагань особистості зумовлений її прагненням переживати успіх і уникати поразки. В цілому відома невідповідність між рівнем домагань і рівнем можливостей їх задоволення є суттєвим моментом у розвитку особистості. Ця невідповідність мобілізує діяльність особистості, змушує її активізуватися. У результаті дослідження було виявлено, що рівень домагань особистості формується під дією певних чинників. Це стандарти успіху, які наявні в тих чи інших соціальних групах, в які залучена особистість, рівень її самоповаги, минулий досвід, успіхи і поразки в процесі досягнення своїх цілей, міра інтерналізації відповідної соціальної ролі (зауважимо, що на рівень домагань значний вплив має перший успіх чи неуспіх у досягненні мети в ранньому дитинстві). Зв'язок між статтю працівників і рівнем домагань один із перших досліджував В. Ядов. Було виявлено, що в цілому запити жінок до змісту праці і розміру зарплати суттєво нижчі, ніж у чоловіків (Відмінність у рівні домагань пояснюється соціальними, а не психологічними чинниками).

Шкала «Перевага виконуваної роботи над високим заробітком». Учені досліджували специфіку домагання робітників щодо зарплати, яка є важливим стимулюючим чинником. Вони виявили, що наявна так звана "соціальна норма" зарплати, з якою людина - працівник порівнює величину своєї отриманої зарплати. Як виявили дослідження, ця "норма" залежить від статі, віку, галузі, в якій працює людина, її професійної групи, кваліфікації. Ті, у кого заробітна плата нижча від цієї "норми", виявляють незадоволеність оплатою, відчувають дискомфорт. За даними вчених, "соціальна норма" у чоловіків - робітників вища, ніж у працівниць, у висококваліфікованих вища, ніж у низькокваліфікованих.

Задоволеність зарплатою, як відомо, пов'язана як з потенційною, так і з реальною плинністю кадрів. Виявлено дані, які свідчать про взаємозв'язок між

задоволеністю працівників зарплатою і продуктивністю їхньої праці. Ставлення працівника до своєї зарплати досить суттєво впливає на ефективність виконання ним своєї соціальної ролі у виробничому колективі.

Шкала «Задоволеність умовами праці». Умови праці - це сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на здоров'я і працездатність людини в процесі праці.

Існує чотири класи умов праці:

1-й клас: оптимальні умови праці - шкідливі виробничі фактори практично відсутні;

2-й клас: допустимі умови праці - шкідливі виробничі фактори є, але їх рівень не перевищує допустимих норм і не може призвести до виникнення професійних захворювань;

3-й клас: шкідливі умови праці - шкідливі виробничі фактори є, їх рівень перевищує допустимі норми і за тривалий час може спричинити виникнення профзахворювань;

4-й клас: небезпечні (екстремальні) умови праці - рівень шкідливих виробничих факторів настільки високий, що їх вплив на працівника протягом однієї робочої зміни може викликати виникнення гострого професійного захворювання.

Шкала «Професійна відповідальність». Професійна відповідальність - це системна особистісна якість, яка є результатом відображення об'єктивно необхідних взаємовідносин у суспільстві і яка пов'язана з наявністю соціальних цінностей, вимог та норм, що є специфічними для окремого виду професійної діяльності. Об'єктивну основу змісту цієї категорії становить реальна залежність між результатом професійної діяльності і тими наслідками, які він може викликати в суспільстві і в житті конкретних людей. Початково всяка професійна діяльність орієнтована на задоволення тих чи інших суспільних потреб і, отже, прагне до того, щоб її результат влаштував суспільство. Будь-яка професійна діяльність, якщо вона має творчий характер, в тій чи іншій мірі приречена на непередбачуваність

наслідків від її результату. І кінцева мета, і поетапні проміжні завдання в процесі такої діяльності формуються в умовах невизначеності. Ось чому, при всій зацікавленості суб'єкта діяльності в досягненні успіху і позитивні наслідки витрачених зусиль, рішення про дії він неминуче приймає з урахуванням ймовірності їх альтернативного результату: успіх - неуспіх, позитивні наслідки – негативні.

Шкала «Загальна задоволеність працею». Задоволеність працею - це приємне позитивний емоційний стан, що виникає з оцінки своєї роботи або виробничого досвіду, яке є результатом сприйняття самими працівниками того, наскільки добре робота забезпечує важливі, з їх точки зору, потреби. У ВП задоволеність працею вважається найбільш важливою і часто досліджуваною установкою. Задоволеність роботою більшою мірою притаманна людям, які відчують стимул до роботи, чий психологічний контракт виконується і витрачаються зусилля відповідають получаемому винагороді.

Дана методика включає в себе детермінанти, які ми маємо дослідити, а саме вплив задоволеності від спілкування із співробітниками на рівень благополуччя персоналу організації, вплив задоволеності стосунків із керівництвом на благополуччя персоналу організацій та вплив задоволеності умовами праці на благополуччя персоналу організації.

2.3 Тренінг розвитку персоналу організації

Тренінг – це активна форма навчання, спрямована на отримання практичного досвіду, зворотного зв'язку, використання нових моделей поведінки в безпечній атмосфері. Завдяки цьому за порівняно невеликий відрізок часу можна досягти дуже високих результатів. Тренінг – це завжди навчання через поведінку, через проходження учасниками групи ряду змодельованих тренером ситуацій.

Таким чином, навчання - це перш за все можливість особистих змін без проблем. Це можливість потрапити в особливе навчальне ігрове середовище, в якому всі труднощі будуть проявлятися досить яскраво. Це можливість поглянути на себе з боку, побачити себе очима інших і визначити, яка ваша сторона сильна, що варто розвивати і доповнювати, а в яких сферах корисно вдосконалюватися. щось, освоїти щось нове, спробувати те, чого раніше не робили.

На тренінгу перед кожним учасником відкривається ряд унікальних можливостей, а саме:

- побачити себе з боку, свої ефективні і неефективні стратегії поведінки і установки;
- дізнатися щось нове про себе самого і оточуючих людей;
- опрацювати навички в режимі реального часу з можливістю робити паузи, обговорювати і на ходу змінювати стратегії;
- проаналізувати і відрефлексувати свою поведінку, свої думки і установки;
- завершити незавершені старі переживання, опрацювати звички, які заважають жити;
- просто поділитися своїми проблемами, страхами, переживаннями, проговорити такі речі, які складно або нерозумно промовляти в «звичайному» житті;
- просто цікаво провести час.

Беручи участь у тренінгу – дуже добре, поставити перед собою мету. Мета, яка допоможе зробити значний крок у житті. Мета може бути в сфері бізнесу, наприклад, збільшення доходу, кар'єрний ріст, розвиток власної справи, знати, чого ви хочете досягти знаннями, отриманими під час навчання. Мета тренінгу: сприяти процесу розвитку персоналу організації, простимулювати у них нове бачення своєї індивідуальності, розвинути творчість та підвищити задоволення від праці.

Тренінг особистісно-професійного розвитку персоналу організації включає у себе вступ, три тематичні та завершаючої частини і розрахований на 12 годин (6 зустрічей по 2 години один раз на тиждень). Тренінг розрахований на весь персонал організації ТОВ «Скормаг-Сервіс», а не тільки для працівників з середнім рівнем задоволеності від трудової діяльності. Етапи тренінгу вказано в Додатку Б.

Структура тренінгу особистісно-професійного розвитку.

1. Вступна частина: «Знайомство» – 1 год.

Мета: знайомство з усіма співробітниками в організації, визначення очікувань персоналу, впровадження концепції особистого та професійного розвитку.

2. Тематична частина №1: «Самопізнання»- 1 год.

Мета: допомогти учасникам тренінгу набути впевненості в розумінні власної важливості у власному житті та розкритися.

3. Тематична частина №2: «Я і моя професійна діяльність»- 4 год.

Мета: допомогти персоналу переосмислити своє ставлення до роботи та зрозуміти цінність своєї роботи, а також створити нові цінності для своєї роботи.

4. Тематична частина №3: «Життєва позиція та впевненість у собі»- 4 год.

Мета: допомагає формувати навички самосприйняття, розвивати позитивне мислення, аналізувати ставлення персоналу до потрясінь і поразок на роботі.

5. Завершаюча частина тренінгу: «Зворотній зв'язок».

Мета: активізація персоналу на зворотній зв'язок, отримання відгуків учасників про новий досвід, який вони отримали під час навчання.

Після тренінгу ми очікуємо таких результатів: учасники можуть змінити бачення себе та бачення обставин, в яких вони беруть участь, очікується переоцінка цінностей, переоцінка ставлення до власної професійної діяльності та розуміння, що це можливість для власного

розвитку. Краще можуть зрозуміти як адаптуватись до проблемних ситуацій, як налагоджувати контакти з керівництвом та колегами. Будь який тренінг зближає колектив організації.

Висновок до розділу 2

Дослідно-експериментальна робота проводилася на базі організації по наданню послуг населенню ТОВ «Скормаг-Сервіс». У дослідженні взяли участь 39 працівників віком від 22 до 55 років різних спеціальностей. Експериментальний цикл був розподілений на послідовні етапи, кожен з яких присвячувався вирішенню конкретної частини загальної задачі і ставав базою для подальших досліджень. Їх було три: підготовчий, констатувальний та теоретико-узагальнюючий.

У межах підготовчого етапу було проведено постановку наукової проблеми та проаналізовано стан її розв'язання у науково-теоретичній літературі, окреслено підходи щодо її емпіричного вирішення, визначені основні методологічні принципи дослідження, сформульована робоча гіпотеза.

Констатувальний етап включав у себе підбір методик та експериментальне дослідження питань, які постають у науковій роботі. Організація емпіричного дослідження полягала у визначенні часу й порядку його проведення, в обґрунтуванні вибірки досліджуваних, методів, а також у підборі надійних та валідних психодіагностичних методик, релевантних предметові дослідження.

Отримані результати дослідження були оброблені за допомогою методів математичної статистики, а саме – було застосовано порівняльний аналіз, кореляційний аналіз, загальну оцінку достовірності відмінностей показників.

РОЗДІЛ 3

РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ СТОСУНКІВ ІЗ СПІВРОБІТНИКАМИ ТА КЕРІВНИЦТВОМ, ЗАДОВОЛЕНOSTІ УМОВАМИ ПРАЦІ ТА ВПЛИВУ СТАТІ НА БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

3.1 Загальна характеристика етапів та вибірка дослідження

На першому етапі дослідження було проведено опис вибірки та отримані результати по них. Вибірку за статтю було розподілено: 15 жінок (38,4%) і 24 чоловіка (61,6%) (рис. 3.1).

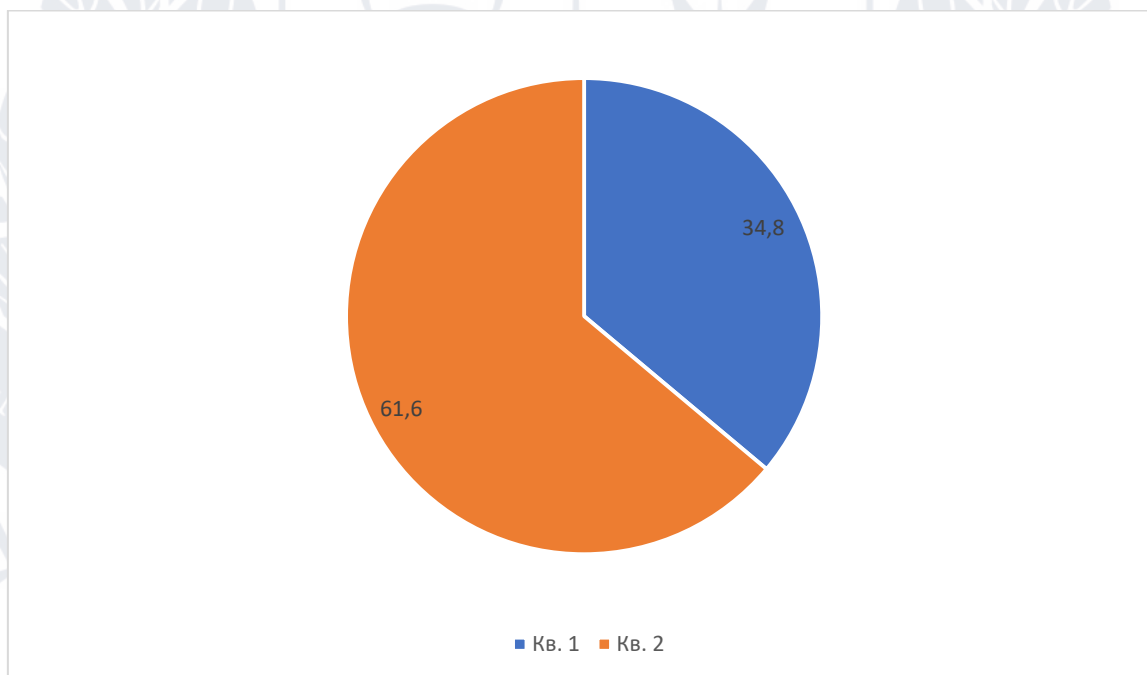


Рис. 3.1 Розподіл опитаних за статтю (у % від загальної кількості учасників дослідження)

Для визначення психологічного благополуччя працівників було проведено дослідження за методикою «Інтегральна задоволеність трудовою діяльністю». Результати опитування вказані в Додатку В, таблиця В.1.

Загальні результати методики представлені в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1 - Значення задоволеності професійною діяльністю персоналу організації(у % та кількісному відношені)

Найменування шкали	Рівні задоволеності				
	Середній %	Високий %	кількість учасників, осіб	Середній %	Високий %
Інтерес до роботи	53,8%	46,2%	39	21	18
Задоволеність досягненнями у роботі	84,6%	13,6%	39	33	5
Задоволеність стосунками із співробітниками	28,2%	71,8%	39	11	28
Задоволеність стосунками із керівництвом	82%	18%	39	32	7
Рівень домагань у професійній діяльності	51,3%	48,7%	39	20	19
Перевага виконуваної роботи над високим заробітком	74,3%	25,7%	39	29	10
Задоволеність умовами праці	28%	82%	39	11	32
Професійна відповідальність	67,3%	32,7%	39	26	13
Загальна задоволеність працею	69,2%	30,8%	39	27	12

На рис 3.2 відображено результати опитування.

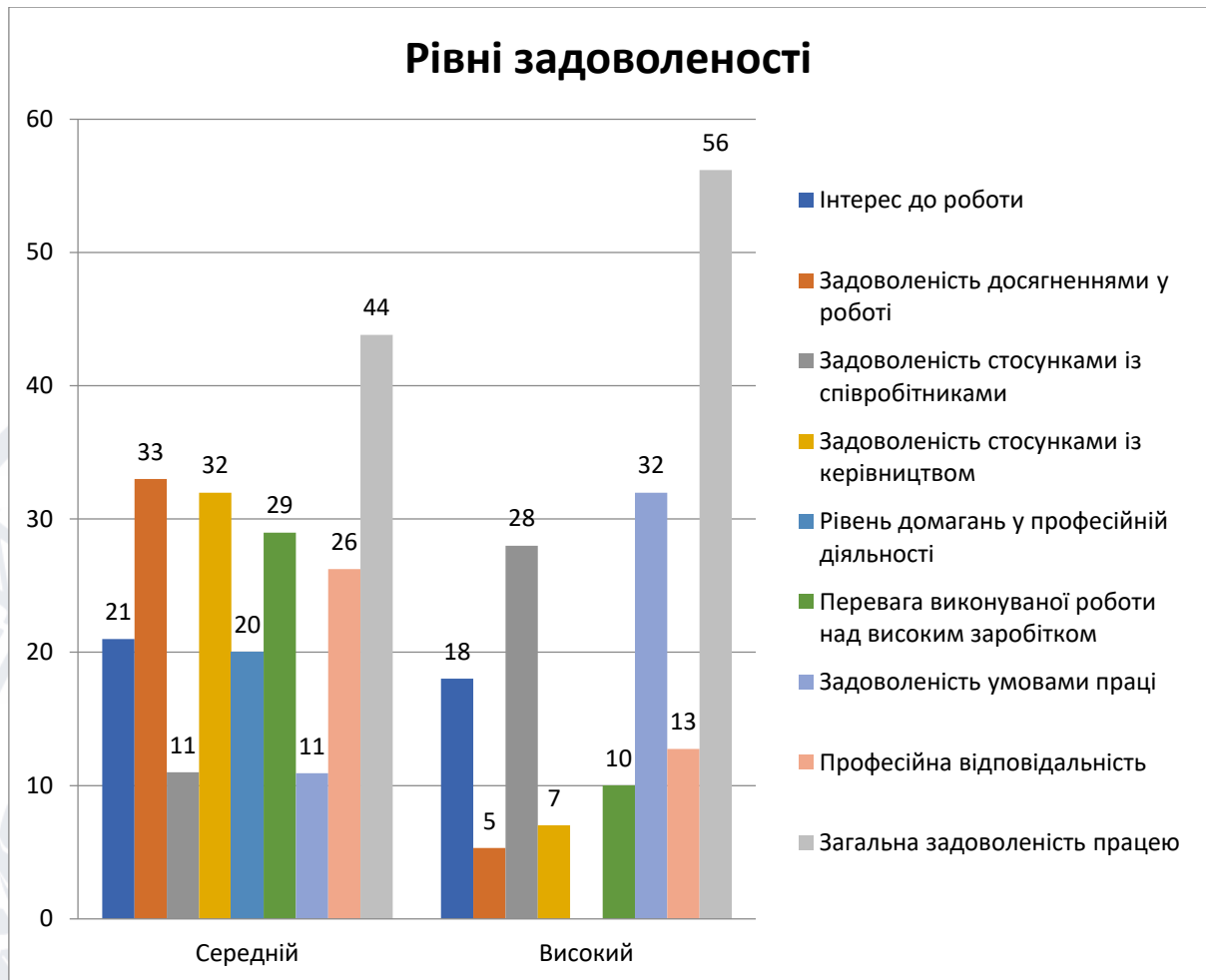


Рис 3.2 Рівні задоволеності

Отримані наступні результати: 21 працівник (53,8%) показав середній рівень задоволеності інтересом до роботи, та 18 (46,2%) працівників показали високий рівень задоволеності інтересом до роботи. Це означає, що працівники, по різному ставляться до виконуваної ними роботи. Більшість опитаних демонструє середню зацікавленість власними професіональними обов'язками, а решта – продемонстрували високий рівень високий рівень інтересу до роботи. Але в загальному їхнє ставлення до роботи є відповідальне та з ентузіазмом. Дане ставлення позитивно впливає на загальний рівень задоволеності від діяльності.

33 особи (84,6%) працівника показали середній рівень задоволеності досягненнями у роботі, та 5 (13,65) працівників показали високий рівень задоволеності. Це вказує на те, що більша частина організації прагне реалізувати нові ідеї та досягати нових звершень у роботі.

11 (28,2%) працівників показали середній рівень задоволеності стосунками із співробітниками та 28 (71,8%) працівників показали високий рівень задоволеності стосунками від співробітниками. Високий показник задоволеності від стосунків із співробітниками показує на високий рівень розвинутості комунікативних можливостей.

32 (82%) працівника показали середній рівень задоволеності від стосунків із керівництвом, 7 (18%) працівників показали високий рівень задоволеності від стосунків із керівництвом. Дані результати можуть вказувати на можливість конфліктних ситуацій із керівництвом та вказує на те, що зворотнього зв'язку від керівництва не достатньо.

20 (51,3%) працівників показали середній рівень задоволеності домагань у професійній діяльності та 19 (48,7%) працівників показали високий рівень. Дані результати вказує на те, що у працівників є можливість кар'єрного росту та є можливість розвитку у професійній діяльності але не всі працівники прагнуть до цього.

29 (74,3%) працівників показали середній рівень задоволеності переваг виконуваної роботи над високим заробітком та 10 (25,7%) працівників показали високий рівень задоволеності переваг виконуваної роботи над високим заробітком. Дані результати вказують на те, що для працівників важливо щоб заробітна плата відповідала обов'язкам, які вони виконують.

11 (28%) працівників показали середній рівень задоволеності умовами праці та 28 (82%) працівників показали високий рівень задоволеності умовами праці. Це вказує на те, що персонал в цілому задоволений умовами праці.

26 працівників показали середній рівень задоволеності професійною відповідальністю та 13 працівників показали високий рівень задоволеності професійною відповідальністю.

27 (69,2%) працівників показали середній рівень задоволеності загальною професійною діяльністю та 12 (30,8%) працівників показали високий рівень задоволеності загальною професійною діяльністю. Дані

результати вказують на середній рівень задоволеності від загальної професійної діяльності. Потім результати були розділені за статтю та представлені в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2 - Зв'язок між рівнем задоволеності професійною діяльністю та статтю працівників організації (у % від загальної кількості опитаних)

Найменування шкали	Рівні задоволеності	Стать	
		Чоловіки	Жінки
Інтерес до роботи	середній	52,8	34,4
	високий	47,2	65,6
Задоволеність досягненнями у роботі	середній	40,1	44,2
	високий	59,9	55,8
Задоволеність стосунками із співробітниками	середній	8,9	11,6
	високий	91,1	88,4
Задоволеність стосунками із керівництвом	середній	36,8	39,1
	високий	63,2	60,9
Рівень домагань у професійній діяльності	середній	47,7	38,6
	високий	52,3	61,4
Перевага виконуваної роботи над високим заробітком	середній	49,5	34,4
	високий	50,5	65,6
Задоволеність умовами праці	середній	37,8	58,9
	високий	62,2	41,1
Професійна відповідальність	середній	45,8	32,5
	високий	54,2	67,5
Загальна задоволеність працею	середній	44	42
	високий	56	58

Чоловіки на рівні 52,8% показали середній інтерес до роботи та 47,2% високий інтерес до роботи; жінки оцінили на середньому рівні 34,4%, високий рівень 65,6 %. Жінки показали вищий загальний інтерес до роботи.

Задоволеність досягненнями у роботі чоловіки оцінили 40,1% середній рівень та 59,9% високий рівень; жінки оцінили 44,2% середній рівень, 55,8 % високий рівень. Чоловіки і жінки оцінили задоволеність досягненнями у

роботі майже на одному рівні. Для працівників важливо розуміння, що у них є можливість кар'єрного росту та досягнень у своїй трудовій діяльності.

Задоволеність стосунками із співробітниками чоловіки оцінили 8,9% середній рівень, 91,1% високий рівень; жінки оцінили 11,69% середній рівень, 88,4% високий рівень. І чоловіки, і жінки показали високий рівень задоволеності від стосунків із співробітниками. Керівництво організації має бути зацікавлене у зближенні персоналу організації. Влаштовувати спільні виїзди, святкові програми, проводити тренінги для підвищення впевненості у комунікації та загальної впевненості персоналу організації.

Задоволеність стосунками із керівництвом чоловіки оцінили 36,8% середній рівень, 63,2% високий рівень; жінки оцінили 39,1% середній рівень, 60,9 % високий рівень. І жінки, і чоловіки високо оцінюють задоволеність від спілкування із керівництвом, це означає, що це є суттєво. Керівництво підприємства має бути зацікавлене у зворотньому зв'язку із персоналом та йти на зустріч, проявляти розуміння.

Рівень домагань у професійній діяльності чоловіки оцінили 47,7% середній рівень, 52,3% високий рівень; жінки оцінили 38,6% середній рівень, 61,4% високий рівень.

Переваги виконуваної роботи над високим заробітком чоловіки оцінили 45,9% середній рівень, 50,5% високий рівень; жінки оцінюють 34,4% середній рівень, 65,6% високий рівень. Жінки оцінили перевагу виконуваної роботи над рівнем заробітної плати в більшому значенні ніж чоловіки, для чоловіків рівень заробітної плати буде більше впливати на благополуччя ніж у жінок.

Задоволеність умовами праці чоловіки оцінили 37,8% середній рівень, 62,2% високий рівень; жінки оцінили 58,9% середній рівень, 41,1% високий рівень. Задоволеність професійною діяльністю чоловіки оцінили 45,8% середній рівень, 54,2% високий рівень; жінки оцінили 32,5% середній рівень, 67,5% високий рівень. Даний показник вказує, що чоловіки вище оцінили задоволеність умовами праці ніж жінки. Для них суттєвіше працювати в

комфортних умовах. Тому керівництво підприємства має бути зацікавлене у створенні комфортних умов праці для свого персоналу.

Загальну задоволеність працею чоловіки оцінили 44% середній рівень, 56% високий рівень; жінки оцінили 42% середній рівень, 58% високий рівень. Чоловіки та жінки майже на одному рівні оцінили загальну задоволеність працею. Показник перехилив на високий рівень задоволеності працею.

Дане опитування показує, що чоловіки прагнуть до високих досягнень у роботі, будувати кар'єру, бути в хороших стосунках з персоналом організації. Для жінок важливо мати гарні стосунки з колективом організації, працювати в комфортних умовах, мати гідну заробітну плату.

3.2 Дослідження наявності залежності рівня загальної задоволеності від гендерної приналежності працівника

Для перевірки достовірності відмінностей отриманих результатів між чоловіками та жінками було використано статистичний критерій U-критерій Манна Уїтні. Порівняння проводилось за показником загального рівня задоволеності (згідно результатів методики «Інтегральна задоволеність трудовою діяльністю»).

Гіпотеза H_0 про незначність відмінностей між вибірками чоловіків та жінок за рівнем задоволеності приймається, якщо $U_{кр} < U_{ем}$. В іншому випадку H_0 відкидається і відмінність визначається як суттєва.

Для проведення розрахунків статистичного критерію U-критерій Мана Уїтні скористаємось другим способом розрахунку, а саме через рангування значень. Використаємо формулу:

$$U_{ем} = n_1 * n_2 + n_x * \frac{n_x + 1}{2} - R_{max};$$

Де n_1 – кількісне значення першої вибірки;

n_2 – кількісне значення другої вибірки;

n_x – кількість опитаних з більшою сумою рангів;

R_{max} – найбільша по величині сума рангів.

Для зручності результати були об'єднані в одну таблицю, а показники різних груп зафарбовані різними кольорами. Таблиця винесена у Додаток В, таблиця В.2.

Деякі значення рангів набувають дробових значень через однакові показники. Значення $n_1=24$ та $n_2=15$. Суми рангів відповідно $R_1=973$ та $R_2=614$. Підставимо значення в формулу та отримаємо $U_{cm}=174,5$. За таблицями знаходимо критичні значення критерію.

$$U_{кр} = \begin{cases} 99, \text{ при } P \leq 0,05 \\ 122, \text{ при } P \leq 0,01 \end{cases}$$

Наносимо отримані значення на «вісь значимості» (Рис. 3.3).

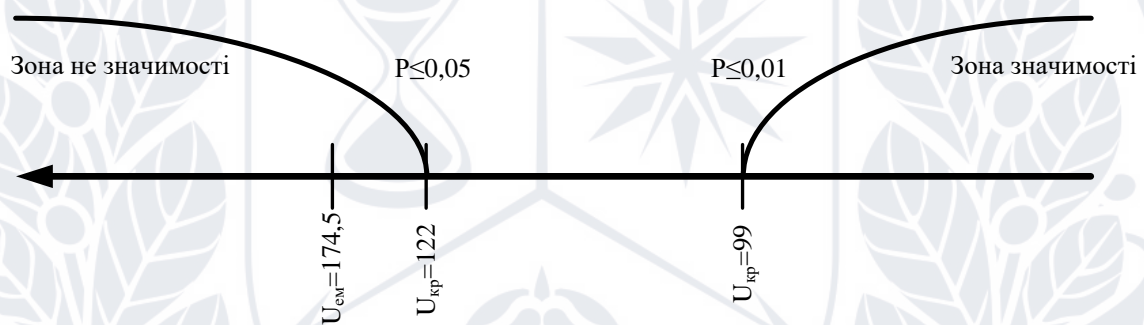


Рис 3.3 «Вісь значимості» U-критерія Мана Уїтні

Отримане значення U_{cm} потрапило в зону не значимості, відповідно приймаємо нульову гіпотезу з ймовірністю 95%. Відмінності у рівнях вибірок вважатимуться не суттєвими.

Таким чином ми виявили, що на рівень задоволеності професійною діяльністю не буде суттєво впливати стать працівника. І чоловіки і жінки прагнуть мати цікаву роботу, досягати нових посад, бути у хороших стосунках із співробітниками та керівництвом. Мати відповідну заробітну плату до виконаної роботи. Працювати в належних умовах.

Беручи до уваги результати попереднього розділу, переходимо до пошуку залежності психологічного благополуччя від соціально – психологічних детермінант, а саме: задоволеність стосунками із

співробітниками, задоволеність стосунками із керівництвом, задоволеністю умовами праці без урахування гендерної приналежності.

Для знаходження залежності знайдемо кореляційний коефіцієнт Пірсона по загальних показниках детермінант до загального рівня задоволеності, без урахування розбиття на групи. Дана таблиця представлена в Додатку В, таблиця В.3

Знаходимо значення кореляції Пірсона для відношень загальної задоволеності до задоволеності стосунками з співробітниками(R_1), загальної задоволеності до задоволеності стосунками з керівництвом(R_2), загальної задоволеності до задоволення умовами праці(R_3). Результати відображено в таблиці.

Таблиця 3.3 - Значення кореляції Пірсона

Відношення	Результат
R_1	0,837
R_2	0,306
R_3	0,618

Наносимо отримані результати на «вісь залежності» (рис 3.4)

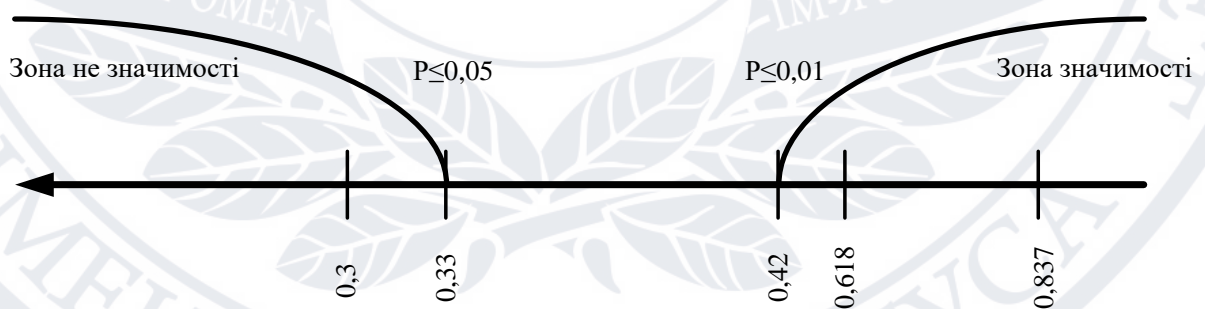


Рис 3.4 «Вісь значимості» з отриманими результатами

Виходячи з розміщення результатів на «вісі значимості» бачимо, що на рівень загальної задоволеності має найбільший вплив задоволеність стосунками з співробітниками на 1% рівні(0,837), наступним по рівню впливу є рівень задоволеності умовами праці (0,618), далі загальна

задоволеність стосунками з керівництвом (0,306). Тобто ми можемо зробити висновок, що на благополуччя персоналу організації найбільший вплив мають стосунки із співробітниками.

Керівництво підприємства ТОВ «Скормаг-Сервіс» має розглянути варіанти покращення психологічної атмосфери в колективі, провести тренінги по кращому розумінні один одного.

Наступним по значимості фактором, який впливає на благополуччя персоналу організації є задоволеність умовами праці. Керівництво має бути зацікавленим в покращенні умов праці, адже від задоволеності персоналу залежить прибутковість підприємства.

Наступним по значимості фактором є задоволення стосунками із керівництвом. Показник залежності благополуччя по даному фактору не є значним, але керівники ТОВ «Скормаг-Сервіс» мають покращити свої відношення із колективом, давати зворотній зв'язок, цікавитись благополуччям колективу.

Отже, гіпотеза H_0 повністю підтверджена, кореляція на 1% рівні, що означає наявність впливу соціально – психологічних детермінант, таких як задоволеність стосунків із персоналом організації, задоволеність від стосунків із керівництвом, задоволеність умовами праці на благополуччя персоналу організації. Також нами було досліджено вплив статі на значення рівня задоволеності, та ми виявили дослідним шляхом, що стать не впливає на рівень задоволеності.

Висновок до розділу 3

Результати емпіричного дослідження показали, що загальний рівень задоволеності від професійної діяльності персоналу організації не залежить від гендерного розподілу персоналу. У свою чергу це дало можливість дослідити вплив на рівень задоволеності стосунків із співробітниками, стосунків із керівництвом та вплив умов праці. Ми виявили, що найбільший вплив на задоволеність має задоволення від стосунків із співробітниками та

задоволеність умовами праці. Дане дослідження є важливим та показує на що потрібно звернути увагу, адже благополуччя персоналу впливає на прибутковість підприємства, конкурентноспроможність підприємства, на загальний стан підприємства. Тому керівництво має бути зацікавлене у належних умовах праці для своїх співробітників, та підтримувати тонус персоналу. Створювати спільні виїзди на вихідні, спільні корпоративи, виїзди на природу. Виробниче середовище є важливою формою нематеріальної мотивації. До даної форми відносяться зручність, комфорт, стосунки в колективі та прийняття робочого місця. Багато проблем пов'язаних зі стресом (дії якого піддається майже кожен співробітник) може вирішити комфортне оточення

Якщо працівники задоволені своєю трудовою діяльністю, то і ефективність роботи підприємства буде на високому рівні. Тому керівництво підприємств має створити хороші умови та атмосферу праці, яка б включала в себе всі аспекти для мотивації та задоволеності трудовою діяльністю. Також керівництву можна поради проводити на організації тренінги, які допоможуть працівникам краще пізнати себе, краще пізнати оточуючих людей, навчитись нових комунікацій.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі було вирішене завдання, яке полягало у дослідженні впливу соціально психологічних детермінант на благополуччя персоналу організації. В умовах постійних змін сьогодення персонал організації є ключовим активом підприємства, що забезпечує її розвиток та можливість конкуренції. Можливість розуміння і задоволення потреб персоналу організації є вклад у успіх діяльності підприємства та його розвиток. Вдала та якісна оцінка персоналу організації дозволяє керівництву розуміти про стан трудових ресурсів та приймати зважені рішення. Результати дослідження, які ми отримали дали підстави зробити такі висновки:

1. Теоритичний аналіз до дослідження показав, що задоволеність професійною діяльністю – це інтегральна психологічна характеристика ставлення особистості до різних аспектів професійної діяльності, а саме: до праці загалом, до професії та до роботи в конкретних умовах. Задоволеність виникає спершу як психологічний результат трудової активності, а в подальшому виступає як чинник, що стимулює розвиток особистості у професійній діяльності. Задоволеність професійною діяльністю пов'язана з трудовою поведінкою працівника. При визначенні соціально-психологічних чинників, які впливають на рівень задоволеності професійною діяльністю менеджерів з персоналу, потрібно враховувати вплив мотивації до професійної діяльності на рівень задоволеності професійною діяльністю. Також задоволеність професійною діяльністю пов'язана із спрямованістю особистості на діяльність та ціннісними орієнтаціями, які пов'язані з професійною діяльністю.

2. Для реалізації завдань дослідження було розглянуто психологічні особливості персоналу організації. Розглянуто чиники, які впливають на їх рівень задоволеності. На думку науковців на рівень задоволеності персоналу організації можуть впливати умови праці, відносини з колективом та

керівництвом, рівень заробітної плати, з ціннісними орієнтаціями, комунікативними та організаторськими здібностями, мотивацією до роботи, цінностями у професійній діяльності, соціально-психологічними установками і соціально-демографічними чинниками.

3. По результатам емпіричного дослідження можна зробити такий висновок: загальний рівень задоволеності від професійної діяльності персоналу організації не залежить від гендерного розподілу персоналу. У свою чергу це дало можливість дослідити вплив на рівень задоволеності стосунків із співробітниками, стосунків із керівництвом та вплив умов праці. Ми виявили, що найбільший вплив на задоволеність має задоволення від стосунків із співробітниками та задоволеність умовами праці. Дане дослідження є важливим та показує на що потрібно звернути увагу, адже благополуччя персоналу впливає на прибутковість підприємства, конкурентноспроможність підприємства, на загальний стан підприємства. Тому керівництво має бути зацікавлене у належних умовах праці для своїх співробітників, та підтримувати тонус персоналу. Створювати спільні виїзди на вихідні, спільні корпоративи, виїзди на природу. Виробниче середовище є важливою формою нематеріальної мотивації. До даної форми відносяться зручність, комфорт, стосунки в колективі та прийняття робочого місця. Багато проблем пов'язаних зі стресом (дії якого піддається майже кожен співробітник) може вирішити комфортне оточення.

Також нами було розроблено тренінг, метою якого є сприяння процесу розвитку персоналу організації, простимулювати у них нове бачення своєї індивідуальності, розвинути творчість та підвищити задоволення від праці.

Задоволеність працею працівників підприємства і ефективність діяльності підприємства є взаємозалежними показниками. Тобто якщо задоволеність від роботи у працівників знаходиться на високому рівні то і ефективність діяльності підприємства буде знаходитись на гідному рівні, тобто підприємство отримуватиме кращий результат за менші витрати і відповідно кращі фінансові показники дохідності.

Дане дослідження є важливим та показує на що потрібно звернути увагу, адже благополуччя персоналу впливає на прибутковість підприємства, конкурентноспроможність підприємства, на загальний стан підприємства. Чим краще керівництво буде обізнане в трудових ресурсах підприємства тим успішніше буде складатись його діяльність.



СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Александров Ю. М. Саморегуляція як чинник психологічного благополуччя студентської молоді: автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Харків, 2010. 22 с.
2. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. СПб.: Питер, 2002. 288 с.
3. Аршава І. Ф. Суб'єктивне благополуччя та його індивідуально - психологічні та особистісні кореляти. *Вісник ДНУ. Серія: Педагогіка і психологія*. Дніпропетровськ, 2012. Вип. 18, Т. 20, №9/1. С. 3-10.
4. Базаров Т. Ю. Управление персоналом: учебное пособие. М.: Профессия, 2002. 213 с.
5. Бессокирная Г. П. Удовлетворенность работой на предприятии и удовлетворенность жизнью. СПб.: Питер, 2004. 218 с.
6. Брушлинский А. В. О критериях субъекта. *Современная личность: социальные представления, мышление, развитие в норме и патологии*. М, 2000, С.3-7.
7. Буякас Т. М. Проблема и психотехника самоопределения личности. *Вопросы психологии*. 2002, № 2, С. 28 - 39.
8. Водяха С. А. Современные концепции психологического благополучия личности. *Дискуссия: журнал научных публикаций*, 2012. № 2 (20). С. 132–9.
9. Воронина А. В. Уровневая модель психологического благополучия человека. *Потенциал личности: комплексная проблема : материалы второй Всероссийской Internet-конференции*, 2003. С. 29–32.
10. Гурвич И. Н. Социальная психология здоров'я: дис. докт. психол. наук: 19.00.05. М., 2003. 392 с.
11. Гуцан О. М. Мотиваційний механізм формування компетенцій працівника. *БізнесІнформ*. 2013. № 11. С. 240-245.
12. Данильченко Т. В. Об'єктивні фактори суб'єктивного благополуччя. *Актуальні проблеми психології. Психологія особистості*. Психологічна допомога особистості. 2014. Т. 13. С. 165-176.

13. Дружинин В. Н. Экспериментальная психология. СПб.: Издательство «Питер», 2000. 320 с
14. Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение. Л.: ЛГУ, 2005. 276 с.
15. Заславская Т. И. Неправовые трудовые практики и социальные трансформации. *СоцИс.* 2002. № 6. С. 3 – 17.
16. Зеер Э. Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. 336 с.
17. Іванченко А. В. Орієнтація на розвиток персоналу в системі корпоративних цінностей підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки.* 2005. № 4, Ч. 2, Т. 1. С. 185 – 190.
18. Иванова Е. М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992. 94 с
19. Кабаченко Т. С. Психология в управлении человеческими ресурсами: учебное пособие, 2003. 400 с.
20. Карташев С. А. Рекрутинг: найм персонала. Учебное пособие. М.: Экзамен, 2002. 320 с.
21. Клонингер С. Теории личности: познание человека. СПб: Питер, 2003. 720 с.
22. Кроник А. А., Ахмеров Р. А. Каузометрия. Методы самопознания, психодиагностики и психотерапии в психологии жизненного пути. М.: Смысл, 2003. 145 с.
23. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Смысл; «Академия», 2005. 345 с.
24. Магура М. И. Секреты мотивации, или мотивация без секретов *Управление персоналом*, 2007, № 13-14.
25. Мильман В. Э. Рабочая мотивация и удовлетворение трудом. *Психологический журн.* 1985. Т. 6, № 5. С. 62 - 72.
26. Миронова Е. Е. Сборник психологических тестов. Часть I: Мн.: Женский институт ЭНВИЛА, 2005. 155 с.

27. Новий тлумачний словник української мови: у трьох томах / укл. В.В. Яременко, О. М. Сліпущко. К. : Аконіт, 2005. Т.1. 926 с.
28. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка. М.: ООО «Издательство «Мир и образование»»: ООО «Издательство «Оникс»», 2012. 1376 с.
29. Рай Л. Развитие навыков тренинга: руководство для изучения основ тренинга. СПб.: «Питер», 2002. 208 с.
30. Реан А. А. Психология и психодиагностика личности: теория, методы исследования, практикум. СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. С. 84 – 86.
31. Реан А. А. Практическая психодиагностика личности: Учебное пособие. СПб.: СПб ГУ, 2001. 224 с.
32. Тутушкина М. К. Психологическая помощь и консультирование в практической психологии. СПб.: Дидактика Плюс, 1999. 352 с.
33. Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов / Сост. и ред. Л. В. Винокурова. СПб.: Питер, 2001. 512 с.
34. Пучкова Г. Л. Субъективное благополучие как фактор самоактуализации личности : дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.01. М. : РГБ, 2003. 163 с.
35. Рамперсад Х. К. Общее управление качеством: личностные и организационные изменения. М.: Олимп-Бизнес, 2005. 256 с.
36. Реан А. А. Практическая психодиагностика личности: Учебное пособие СПб.: СПб ГУ, 2001. 224 с.
37. Ронгинская Т. И. Организационные факторы удовлетворенности трудом как показатель психического здоровья сотрудников. *Социально-экономическое положение в новых геополитических и финансово-экономических условиях: реалии и перспективы. Сборник научных статей, Выпуск 5.* СПб.: Институт бизнеса и права, 2008.
38. Управление персоналом организации / Под ред. А. Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2003 . 638 с.
38. Фесенко П. П. Осмысленность жизни и психологическое благополучие личности: автореф. дис. канд. психол. наук. М., 2005. 29 с.

40. Фесенко П. Что такое психологическое благополучие? *Краткий обзор основных концепций*. Изд-во Московского гуманитарного университета. 2005. Вып. 46. С. 35 – 48.
41. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., Изд-во Института Психотерапии. 2002. С. 673.
42. Чернишова Т. О., Немченко Т. А. Деякі аспекти корпоративної культури організації. *Наукові праці КНТУ, Економічні науки*. Кіровоград: КНТУ, 2010. Вип. 17. С. 25-31.
43. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982. 185 с.
44. Шамионов Р. М. Психология субъективного благополучия личности. 2004. 268 с.
45. Шамионов Р. М. Психология субъективного благополучия: (к разработке интегративной концепции). *Мир Психологии*, 2002. № 2. С. 143– 148.
46. Шамионов Р. М. Субъективное благополучие личности: психологическая картина и факторы. Саратов: Научная книга, 2008. 296 с.
47. Шевеленкова Т. Д. Психологическое благополучие личности (обзор основных концепций и методика исследований). *Психологическая диагностика*. 2010. №3. С. 95–123.
48. Шермерорн Д. Организационное поведение. 2006. 345 с.
49. Ядов В. А. Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции. *Социологические исследования*. 1983. № 3. С. 50 – 62.
50. Якобсон П. М. Психологические проблемы мотивации поведения человека. М.: Просвещение, 1969. 317 с.
51. Якунин В. А. Педагогическая психология: учебное пособие. СПб.: Издательство Михайлова В.А.: Издательство Полиус, 1998. 639 с.
52. Яхонтова Е. С. Эффективные технологии управления персоналом. СПб. : Питер, 2003. 272 с.
53. Bradburn N. The Structure of Psychological Well-Being. Chicago: Aldine Pub. Co., 1969. 320 p.

54. Chang, L. Life satisfaction, self-concept, and family relations in Chinese adolescents and children. *International Journal of Behavioral Development*, 2003. Vol.27, P. 182-189.
55. Deci E. L. The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior personality. *Psychological Inquiry*, 2000. Vol. 11. N. 4. P. 227-268.
57. Gabanska J. Autonomy of the individual in the developmental and axiological perspective. *The polish quarterly of developmental psychology*, 1995. Vol. L. N 1-4. P. 1-11.
58. Gilman, R. Characteristics of adolescents who report very high life satisfaction. *Journal of Youth and Adolescence*, 2006. Vol.35. P. 311-319.
59. Herzberg P. Work and the nature of man: New York. 2002. 480 p.
60. Hong S. M., Giannakopoulos E. The Relation ship of Satisfaction with Life to Personality Characteristics. *The Journal of Psychology of Inter disciplinary and Applied*. 1994. Vol. 128. № 5. pp. 547-558.
61. Joronen, K. Familial contribution to adolescent subjective well-being. *International Journal of Nursing Practice*, 2005. Vol.11. P. 125-133.
62. Lawler E. The effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relations*, 7, P. 20 – 28 p.
63. Locke E. A. The Nature and Causes of Job Satisfaction. *Dunnette M. D. Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago, 1976. P. 1297 - 1349.
64. Rigby, B. T. Do causal attributions mediate the relationship between personality characteristics and life satisfaction in adolescence? *Psychology in the Schools*, 2005. Vol.42. P. 91-99.
65. Ryan R. M., Deci E. L. On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 2001. Vol. 52. P. 141–166.
66. Ryan R., Deci Edvard L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychology* 2000. Vol. 55 (1). P. 68–78

67. Ryff C. D., Keyes C. L. The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1995. P. 7–19.
68. Ryff C. D., Singer B. The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 1998. Vol. 9, no1. P. 1–28.
69. Ryff, C. D. The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*. 1998. Vol. 9. P. 719-727.
70. Seligman M. E. P. Positive psychology. *American psychologist*, 2000. Vol. 55. N 1. P. 5-14. URL: <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
71. Siegal J. Satisfaction and performance: casual relationship and mediating effects. *Journal of Vocational Behavior*, 1, P. 263-269.
72. Sheldon K., Ryan Richard M., Deci Edward L., Kasser T. The independent effects of goal contents and motives on well-being: it's both what you pursue and why you pursue it by the society for personality and social psychology, 2004. Vol. 30 (4). P. 475–486.
73. Sheldon K. M., Kasser T. Psychological threat and extrinsic goal striving. *Motivation and Emotion*, 2008. № 32. P. 37–45.
74. Suldo, S. M. A social-cognitive behavioral model of academic predictors of adolescents' life satisfaction. *School Psychology Quarterly*, 2008. Vol.23. P. 56-69